



دورية فصلية محكمة متخصصة في العلوم الإدارية
تصدر عن معهد الإدارة العامة بسلطنة عُمان منذ العام ١٩٧٩م

أهداف الدورية

- نشر الفكر الإداري، وتدعيم جهود التنمية الإدارية على المستوى المحلي والخارجي .
- توطيد الصلات العلمية بين المعهد والمؤسسات العلمية المماثلة والمتخصصة داخل السلطنة وخارجها .
- تدعيم حركة البحث العلمي بنشر البحوث والدراسات المكتبية والميدانية في المجال الإداري، وتعميم نتائجها على المتخصصين والمهتمين من الأفراد والمؤسسات .
- المساهمة في دراسة خطط وبرامج وإنجازات التنمية الإدارية بسلطنة عُمان، وتسهيل الضوء على القضايا والتحديات المعاصرة عملاً على دعم هذه التجربة، والتعريف بها .

المراسلات والاشتراكات تعنون باسم :

مدير تحرير دورية الإداري

ص.ب: ١٩٩٤، الرمز البريدي: ١١٢ روي

مسقط - سلطنة عُمان

لمزيد من الاستفسار، يرجى الاتصال على هاتف :

١٤٦٩٧٥٦٧ / ٢٤٦٩٩٠١٢ / ٢٤٦٠٢٠٦٥ / ٢٤٦٠٢٠٦٨ (٠٠٩٦٨)

فاكس : ٢٤٦٠٢٠٦٦ (٠٠٩٦٨)

موقع المعهد الإلكتروني : www.ipa.gov.om

البريد الإلكتروني : aledari@ipa.gov.om

المشرف العام

محمد بن عبدالله الحارثي

وزير الخدمة المدنية

رئيس مجلس إدارة المعهد

رئيس التحرير

د. سليمان بن هلال العلوي

مدير التحرير

علي بن نصيب الشحري

أعضاء هيئة التحرير

د. أمة اللطيف بنت شرف شيبان

أ. مأمون حسن سعد

أ. براق كمال النعيمي


موسى بن علي الجابري - المنسق

■ الاشتراكات : ٢٠ ريالاً عُمانياً للأفراد والمؤسسات .

■ المقالات والدراسات المنشورة في  تعبر عن آراء كتابها ولا تعبر بالضرورة عن رأي المعهد .



قواعد النشر

تشر  البحوث والدراسات والمقالات ومراجعات الكتب والتقارير والترجمات العلمية والحالات العملية بالإضافة إلى ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه، في الموضوعات المتصلة بسلطنة عُمان، باللغتين العربية والإنجليزية، وفقاً للشروط التالية :

■ أن يكون العمل العلمي ذا علاقة وثيقة بالتنمية الإدارية، وينضوي تحت واحد أو أكثر من المجالات التالية: الإدارة العامة، إدارة الأعمال، الاقتصاد، المالية، القانون الإداري، المحاسبة، المكتبات والوثائق، نظم المعلومات الإدارية، وتعطى الأولوية للبحوث التطبيقية المتعلقة بالبيئة العُمانية والخليجية والعربية.

■ أن تكون المادة العلمية أصيلة ولم يسبق نشرها من قبل أو تقديمها إلى أية جهة أخرى، وأن يلتزم الكاتب بعدم تقديمها لجهات أخرى عند استلامه ما يفيد بقبول المادة للنشر .

■ أن يكون إجمالي عدد صفحات الموضوع بما في ذلك المراجع والملاحق في حدود (٣٠) صفحة مطبوعة على (A4) للبحوث والمقالات و (٨) صفحات كحد أقصى للمواد الأخرى وفي حدود (٣٠) سطر للصفحة.

■ أن تكون المادة العلمية مطبوعة (أصل) وخالية من الأخطاء اللغوية والمطبعية ومرفق بها قائمة المراجع المستخدمة، والملاحق الأساسية، واستمارات الاستقصاء للدراسات الميدانية وبيان حديث بالسيرة الذاتية، مطبوع على قرص مدمج (CD) ببرنامج Quarkxpress بيئة الماكنتوش أو ببرنامج Windows Microsoft Word .

■ أن تعتمد الأسس العلمية المتعارف عليها في إعداد وكتابة الأعمال العلمية وتوثيق المراجع والمصادر ويراعى أن تكون المراجع حديثة ومقتصرة على ما تم استخدامه في المتن .

■ تخضع الأعمال العلمية المقدمة للنشر التحكيمي العلمي ويخطر الباحثون بنتيجة التحكيم وملاحظات المقيمين - إن وجدت - والتعديلات المطلوبة سواء الشكلية أو الموضوعية، ويحق لهيئة التحرير إدخال بعض التعديلات الضرورية على الأعمال العلمية المجازة للنشر .

■ يحتفظ المعهد بالمواد المرسله للنشر سواء نشرت أو لم تنشر مع إخطار المؤلف بنتيجة التحكيم.

■ تصرف مكافأة رمزية للباحث/ الباحثين عن البحوث والدراسات والمقالات المنشورة، مع نسختين من العدد وعشر مستلآت، كما يحصل معدو التقارير ومراجعات الكتب والحالات العملية على نسخة واحدة من العدد الذي تم النشر به .

PUBLICATION RULES

ALEDARI Publishes, both in Arabic and English, research, studies, articles, book reviews, reports, translations, case studies. ALEDARI also publishes, abstracts of master and doctoral dissertations on topics related to Sultanate of Oman. Publishing is based on the following conditions :

- The work submitted should be closely related to administrative development and falls in one or more of the following areas: Public Administration, Business Administration, Economics, Finance, Administrative Law, Accounting, Library and Documentation, and Management Information System. Priority is accorded to applied research related to Omani, Gulf and Arab environment respectively.
- The work submitted should be original, and has not been published before or submitted for publication to any other journal. The writer should undertake not to submit the work to other journals if s/he receives approval for Publication .
- The number for pages, including references and appendices, should be within the limit of 30 Pages, size A4 and 30- Lines a page for research and articles, and 8 pages as maximum limit for other materials.
- The work submitted should be typewritten, reviewed and checked of language and typing mistakes, and attached with list of references, basic appendices, questionnaires for field studies and a recent C.V. Submitted work must be typed by QuarkXPress (Macintosh) or Windows Microsoft Word and presented in CD .
- Scientific rules should be considered in preparing and writing scientific works and in authenticating references and sources that have been used in the text .
- The work submitted will be assessed and writers will be notified of the result of assessment including assessors remarks and changes required. The Editorial Board reserves the right to introduce necessary changes in the work submitted for publication .
- The Institute has the right to reserve the materials submitted, whether published or not.
- Writers of published research, studies and articles receive a nominal reward, two copies of the issue of publication as well as ten copies of their published materials. Writers of reports, book reviews and case studies receive one copy of the issue of publication .

الصفحة

إقرأ في هذا العدد

٦	■ كلمات مضيئة
٧	■ افتتاحية العدد
١١	■ البحوث والدراسات باللغة العربية : أثر أنواع الثقافة التنظيمية في تحديد مستوى المسؤولية الاجتماعية للشركات : دراسة ميدانية في الشركات الأردنية د. شاكر جار الله الخشالي- د. عباس سالم الرواشدة
٥١	■ ملخص رسالة دكتوراه : تصور مقترح لتطبيق متطلبات إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي بسلطنة عمان
٦٥	■ قراءات من المكتبة : المحادثات الواثقة : كيف تتواصل مع الآخرين بنجاح في أي موقف؟
٨٧	■ وثائق وتقارير : أولاً : التدريب التربوي في سلطنة عمان : رؤية مستقبلية لتنمية الموارد البشرية
١٠٧	ثانياً : منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني العربية : التحديات والمستقبل
١٤٦	ثالثاً : تقرير عن منتدى التدريب الإلكتروني المنامة (١١-١٤ أبريل ٢٠١٠م)
3	■ البحوث والدراسات باللغة الإنجليزية : Market Efficiency at the Weak Form : The Case Study of Amman Stock Market Diana Ali Al hajjeah Dr. Abdul Muti Irshaid

كلمات مزيئة

إن وضع الخطط وتنفيذها ورسمها وبناءها
لا يتأتى إلا بمعرفة الواقع الذي نعيش فيه
والإحاطة بكل معطياته ومجوداته حتى
يتسنى لنا أن نضع أقدامنا على الطريق
الموصل إلى التنمية الشاملة

قابوس بن سعيد

افتتاحية العدد

القارئ الكريم


يزداد الاهتمام بالمنظمات الإدارية في عالم الفيتنا الثالثة ودورها المؤثر بشكل منسق ومتسارع في كونها أحد مرتكزات التنمية في مختلف أبعادها الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية وحتى الأخلاقية، حيث لم تعد المنظمة الإدارية كيان يحقق اقتصاديات رساميلها فحسب أو رغبات مؤسسيها دولاً كانوا أم أصحاب للمصالح Stakeholder.

إن وجود المنظمة الإدارية عامة كانت أم خاصة تكمن فاعليتها ومدى تأثيرها في وسطها المحلي أو الإقليمي وحتى الدولي بما فرضته الحاجة الملحة في وجودها بناء على رغبات بيئتها الخارجية ممثلة برغبات زبائنها والمستفيدين من خدماتها سلع أم خدمات، وبذلك أصبح لزاماً عليها أن تحقق البعد من المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية إزاء هؤلاء الأطراف واعتبار ذلك جزء لا يتجزأ من ثقافتها التنظيمية.

إن ما أكدت عليه كثير من الإتفاقيات الدولية عن طريق منظمات الأمم المتحدة المختلفة، كان آخرها اتفاق عمان الدولي عام ٢٠٠٧م، حيث أكد على تعزيز دور الشركات كمنظمات عاملة إزاء الالتزام بمسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية إزاء الغير أفراداً كانوا أم جماعات، شركات أم دولاً، وكما جنب ذلك الاتفاق الدخول في أية عقود أو التزامات مع تلك الشركات والمنظمات التي لا تلتزم بتلك العقود اقتصادية كانت أم اجتماعية أو قد تكون سبباً ملوثاً لبيئتها الداخلية أو الخارجية، مؤطراً ذلك بتشريعات قانونية أصبحت من المواثيق التي على الجميع الالتزام بها.

وخير مثال معاصر على ما ذهبنا إليه هو ما يشهده عالمنا اليوم وفق هذا المنظور في المسؤولية الاجتماعية للمنظمات كجزء من ثقافتها، أزمة شركة برتش بتروليوم British Petroleum (bp) والتسرب النفطي في خليج المكسيك والخطأ البشري Huwan Factors مما جعل الشركة بكامل تاريخها الطويل أمام مسؤولية الاجتماعية والأخلاقية التي سوف تكلفها بعداً معنوياً في سمعتها التي حافظت عليها عشرات السنين إضافة إلى التكلفة الاقتصادية التي سوف تجعلها تنفق آلاف المليارات من الدولارات.

القارئ الكريم

تأسيساً على ما تقدم، فإننا في هذا العدد من  نقدم دراسة ذات علاقة بما ذهبنا إليه في موضوع ثقافة المنظمة الإدارية والمسؤولية الاجتماعية، وهي بعنوان «أثر أنواع الثقافة التنظيمية في تحديد المسؤولية الاجتماعية للشركات: دراسة ميدانية في الشركات الأردنية»، بالإضافة إلى موضوعات أخرى مختلفة وأبواب ثابتة يتضمنها العدد من قراءات لإصدارات جديدة وملخصات لرسائل جامعية وأوراق عمل وتقارير علمية لندوات ومؤتمرات.

والله ولي التوفيق

د. سليمان بن هلال العلوي

مدير عام المعهد - رئيس التحرير

٢. المسؤولية الاجتماعية للشركات:

يبين الجدول (٢) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات المتعلقة بأبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات. فبالنسبة للعبارات التي تخص البعد الاقتصادي فقد كانت إجابات المديرين عينة الدراسة عن اربع منها بموافق بشدة وهي العبارات (١، ٢، ٦، ١٠)، إذ تراوحت قيمها بين (٤، ٠٣) كأدنى قيمة للعبارة العاشرة، و(٤، ١٨) كأعلى قيمة للعبارة الأولى. أما العبارات الست الأخرى فكانت قيم وسطها الحسابي عند موافق وهي العبارات (٣، ٤، ٥، ٧، ٨، ٩)، حيث تراوحت قيم الوسط الحسابي لها بين (٣، ٥٠) للعبارة الثامنة كأدنى قيمة، و(٤، ٠٠) كأعلى قيمة للعبارة الخامسة. أما قيمة الوسط الحسابي لمجمل عبارات البعد الاقتصادي فقد بلغت (٣، ٩٧) وهي عند موافق وبمستوى توافر عالي. أما بالنسبة لقيم الانحراف المعياري لهذه العبارات فقد تراوحت بين (٠، ٦٧) و(١، ٠٢).

اما فيما يخص عبارات البعد القانوني فتبين أن نصف قيم الوسط الحسابي لها كانت عند موافق بشدة وهي العبارات (٢، ٣، ٤، ٩، ١٠)، إذ تراوحت بين (٤، ١٢) كأدنى قيمة للعبارة الرابعة، و(٤، ٤١) كأعلى قيمة للعبارة التاسعة. أما العبارات الخمس المتبقية فجاءت قيم وسطها الحسابي عند موافق وهي العبارات (١، ٦، ٧، ٨)، حيث تراوحت قيمها بين (٣، ٦٩) كأدنى قيمة للعبارة السادسة و(٣، ٩٨) كأعلى قيمة للعبارة الأولى. فيما بلغت قيمة الوسط الحسابي العام ولمجمل عبارات البعد القانوني (٤، ٠٥) وهي عند موافق بشدة، وبمستوى توافر عالي. كما تراوحت قيم الانحراف المعياري لهذه العبارات بين (٠، ٧٠) و(١، ٠٩).

فيما يتعلق بعبارات البعد الأخلاقي فقد أشارت نتائج التحليل الإحصائي الوصفي إلى أن قيم الوسط الحسابي لأربع عبارات منها وهي (١، ٥، ٨، ١٠) جاءت عند موافق بشدة، حيث تراوحت بين (٤، ٠٥) كأدنى قيمة للعبارة الأولى، و(٤، ٣٥) كأعلى قيمة للعبارة الثامنة. أما العبارات الست المتبقية فقد جاءت قيم الوسط الحسابي لها عند موافق، إذ تراوحت بين (٣، ٤١) كأدنى قيمة للعبارة التاسعة و(٣، ٩٢) كأعلى قيمة للعبارة الثانية. فيما بلغت قيمة الوسط الحسابي العام لعبارات البعد الأخلاقي (٣، ٩٠) وهي عند موافق. كما تراوحت قيم الانحراف المعياري لهذه العبارات بين (٠، ٧١) و(١، ١٩).

أما بالنسبة لعبارات البعد الخيري فقد كانت الإجابات عنها مختلفة بعض الشيء عن عبارات الأبعاد الثلاثة السابقة، حيث جاءت غالبية قيم الوسط الحسابي لعبارات هذا البعد عند موافق، إذ تراوحت هذه القيم بين (٣، ٢٧) للعبارة الرابعة كأدنى قيمة، و(٣، ٨٧) للعبارة الثالثة كأعلى قيمة. والعبارة

الوحيدة التي كانت قيمة وسطها الحسابي عند موافق بشدة هي العبارة الثانية وبقية (٠,٨ , ٤). وقد انعكست القيمة المتدنية نسبيا للأوساط الحسابية لهذه العبارات على قيمة الوسط الحسابي الإجمالي والتي كانت اقل من قيم الأوساط الحسابية العامة للأبعاد الثلاثة السابقة (الاقتصادي، القانوني والأخلاقي) وبقية (٣,٥٧) وهي عند موافق وبمستوى توافر عالي. فيما تراوحت قيم الانحراف المعياري لهذه العبارات بين (٠,٨١ و ١,١٠).

جدول (٢) الوسط الحسابي والانحراف المعياري

لإجابات عينة الدراسة عن عبارات المسؤولية الاجتماعية للشركات

المستوى التوافر	الوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة	أبعاد المسؤولية الاجتماعية
عالي	٢,٩٧	٠,٧٢	٤,١٨	١ تسعى الشركة لتحمل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية منسجمة مع قدرتها في تحقيق الأرباح	البعد الاقتصادي
				٢ تعطي الشركة حق الاختيار للمستهلك ولا تلجأ لاحتكار السلعة وتراعي أليات المنافسة الشريفة	
				٣ تنظر الشركة للمسؤولية الاجتماعية على أنها أساس فعال للمنافسة في السوق	
				٤ تقوم الشركة بالتخلص من مخلفات عملياتها بأسلوب علمي لمنع الضرر بالبيئة	
				٥ الشركة مستعدة لسحب بعض المنتجات عند اكتشاف عيب فيها حتى لو كانت مرحة لها	
				٦ تهتم الشركة بتوفير النشرات الإيضاحية التي تحتوي على تعليمات كاملة بشأن استخدام المنتج	
				٧ توفر الشركة خدمات ما بعد البيع بطريقة ترضي الزبائن ويمكن الحصول عليها بسهولة	
				٨ غالبا ما تقوم الشركة بتغيير المنتجات بهدف خفض التكاليف	
				٩ غالبا ما تقوم الشركة بتقديم أنواع جديدة من المنتجات التي لم تقدمها الشركات الأخرى	
				١٠ تهتم الشركة بتصميم المنتج من ناحية صلاحيته للاستهلاك ونوعية المواد الأولية	
عالي	٤,٠٥	٠,٦٧	٣,٩٢	١ تحترم الشركة الملكية الفكرية وحماية إنتاج المبدعين	البعد القانوني
				٢ تلزم الشركة بالمبادئ المحاسبية العامة عند إعداد حساباتها	
				٣ تهتم الشركة بتوفير ظروف عمل صحية مناسبة وأمنة للعاملين	
				٤ تهتم الشركة بتنوع القوى العاملة فيها لتشمل كافة الفئات	
				٥ تساوي الشركة بين الرجال والنساء في دفع الأجور لنفس المنصب في حالة تساوي الكفاءة	
				٦ تقوم الشركة بإعداد برامج لتحسين نوعية حياة العاملين	
				٧ تعمل الشركة على الحد من التلوث البيئي للماء والهواء والتربة	

		٠.٨٣	٣.٨٩	تستغل الشركة الموارد برشد وعقلانية حفاظا عليها للأجيال القادمة	٨	
		٠.٧٠	٤.٤١	تبتعد الشركة عن القرصنة على البرمجيات والالتزام بعدم الاستنساخ غير القانوني	٩	
		٠.٧٤	٤.٢١	عدم تبني الشركة لأهداف يمكن أن تضر بمصالح بعض فئات المجتمع	١٠	
عالي	٣.٩٠	٠.٨١	٤.٠٥	تعتمد الشركة فلسفة تنظيمية قائمة على أساس الاهتمام بالمعتقدات والقيم والسلوكيات الأخلاقية	١	البعد الأخلاقي
		٠.٩٢	٣.٩٢	تستخدم الشركة السلطة والقوة بشكل رشيد وعدم تعسف	٢	
		٠.٨٨	٣.٧١	تتابع الشركة التكتلات السلبية وتوجهها لخدمة الشركة وعدم إلحاق الضرر فيها	٣	
		٠.٨٨	٣.٨٥	تدعم الشركة بروز القيادات الكفوءة ذات السلوك الأخلاقي القويم	٤	
		٠.٨١	٤.١٣	تمتنع الشركة عن أي نشاط يتعارض مع قيم المجتمع حتى لو كان ذا فائدة لها	٥	
		١.١٠	٣.٧٠	اهتمام الشركة باختيار لجان المقابلة والاختيار لغرض انتقاء أفضل المتقدمين للتعيين	٦	
		١.١١	٣.٧٢	يتم الاختيار والتعيين في ضوء نتائج المقابلة وعلى أسس سليمة تعكس كفاءة المتقدمين	٧	
		٠.٨٢	٤.٣٥	عدم دخول الشركة في مجالات استثمار فيها مشكلات أخلاقية كالسلاح والدخان	٨	
		١.١٩	٣.٤١	حرص الشركة على تحقيق العدالة بين العاملين من حيث التعيين والترقية والراتب	٩	
		٠.٧١	٤.١٨	حرص الشركة على تقديم سلعتها (خدماتها) بالجودة المحددة	١٠	
عالي	٣.٥٧	١.٠٥	٣.٣٩	تسمح الشركة للجمهور بالاستفادة المجانية من مرافقها وخدماتها	١	البعد الخيري
		٠.٨١	٤.٠٨	تقدم الشركة مساعدات وتبرعات مالية للمنظمات الخيرية	٢	
		٠.٨٩	٣.٨٧	تسهم الشركة بجمع التبرعات للأغراض الخيرية	٣	
		١.١٠	٣.٢٧	تمنح الشركة إجازات مدفوعة الراتب للعاملين الراغبين بالتطوع للعمل الخيري	٤	
		٠.٩١	٣.٣٣	تسهم الشركة بإنشاء مراكز التأهيل والتعليم لذوي الاحتياجات الخاصة	٥	
		٠.٩٥	٣.٤٢	تقوم الشركة بدعم البحوث والدراسات التي تهدف إلى معالجة مشكلات المجتمع	٦	
		٠.٩٨	٣.٥٩	تخصص الشركة جزء مستقل من موازنتها للإعانات الخيرية والاجتماعية	٧	
		١.٠٣	٣.٣١	تسهم الشركة في دعم البنية التحتية لتحسين نوعية حياة المجتمع (الطرق، الجسور، الحدائق)	٨	
		٠.٩١	٣.٧٨	تسهم الشركة في خلق فرص عمل جديدة لحل مشكلة البطالة في المجتمع المحلي	٩	
		٠.٩٥	٣.٧١	تسهم الشركة بشكل فاعل في حالات الطوارئ والكوارث الطبيعية (الحرائق، الفيضانات)	١٠	

اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى: «عدم وجود تأثير معنوي لنوع الثقافة التنظيمية (ثقافة القبيلة، ثقافة الغرض، ثقافة السوق، وثقافة التدرج) في البعد الاقتصادي لمسؤولية الشركات الاجتماعية».

يشير الجدول (٣) إلى طبيعة تأثير أنواع الثقافة التنظيمية في البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية للشركات. فقد أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود تأثير معنوي لأنواع الثقافة التنظيمية في تحمل الشركات للمسؤولية الاجتماعية في بعدها الاقتصادي، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (0.29)، أي أن نوع الثقافة التنظيمية يفسر ما مقداره (٠,٢٩) من التغير في البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية للشركات. وأكدت قيمة F والبالغة (٢٦,١٦) معنوية هذا التأثير، وبمستوى دلالة (٠,٠٠). أما بالنسبة لأثر أنواع الثقافة التنظيمية كلا على انفراد في البعد الاقتصادي فقد أشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي لثلاث منها وهي: ثقافة التدرج، ثقافة القبيلة، وثقافة السوق، وبدرجات تأثير B مختلفة، كان أعلاها لثقافة التدرج وبقية (٠,٢٨) وتليها ثقافة القبيلة بدرجة تأثير (٠,١٦)، أما ثقافة السوق فقد كان تأثيرها بمقدار (٠,١٠). كما بلغت قيم T لها (١,٩٩, ٣,٠٨, ٥,٠٠) على التوالي وبمستويات دلالة مقبولة إحصائياً. أما بخصوص ثقافة الغرض فقد أظهرت نتائج الانحدار عدم تأثيرها المعنوي في البعد الاقتصادي، حيث بلغت قيمة تأثيرها (٠,٠٥)، كما بلغت قيمة T (0.92) وبمستوى غير دال إحصائياً بلغ (٠,٣٦) والذي تجاوز النسبة المقبولة وهي (٠,٠٥). وفي ضوء نتائج تحليل الانحدار المتعدد والتي أشارت إلى وجود تأثير لأنواع الثقافة التنظيمية في البعد الاقتصادي فلا يمكن قبول فرضية عدم الأولى.

جدول (٣) اثر أنواع الثقافة التنظيمية في البعد الاقتصادي

Sig.	T	B	أنواع الثقافة التنظيمية
٠,٠٠	٣,٠٨	٠,١٦	ثقافة القبيلة
٠,٣٦	٠,٩٢	٠,٠٥	ثقافة الغرض
٠,٠٥	١,٩٩	٠,١٠	ثقافة السوق
٠,٠٠	٥,٠٠	٠,٢٨	ثقافة التدرج
$R^2 = 0.29$			$F = 26.16$
			Sig. = 0.00

الفرضية الثانية: «عدم وجود تأثير معنوي لنوع الثقافة التنظيمية (ثقافة القبيلة، ثقافة الغرض، ثقافة السوق، وثقافة التدرج) في البعد القانوني لمسؤولية الشركات الاجتماعية».

يبين الجدول (٤) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأنواع الثقافة التنظيمية في البعد القانوني لمسؤولية الشركات الاجتماعية. فقد أوضحت نتائج التحليل إلى وجود تأثير معنوي لأنواع الثقافة التنظيمية في البعد القانوني، إذ بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (٠,٣٨)، وهذا يعني أن أنواع الثقافة التنظيمية تفسر ما قيمته (٠,٣٨) من التغيير في البعد القانوني لمسؤولية الشركات الاجتماعية. كما أشارت قيمة F إلى معنوية هذا التأثير والبالغة (٣٨,٣٣) وبمستوى دلالة (٠,٠٠). أما بالنسبة لتأثير أنواع الثقافة التنظيمية كلا على انفراد في البعد القانوني فقد تبين أن ثلاثة من أنواع الثقافة التنظيمية تؤثر معنويًا في البعد القانوني وهي: ثقافة التدرج، ثقافة الغرض، وثقافة السوق، حيث بلغت قيم درجات تأثيرها (٠,٣٩، ٠,١٧، ٠,١٣) على التوالي وتأثير أكبر لثقافة التدرج. وقد أوضحت قيم T لهذه الأنواع معنوية هذا التأثير والبالغة (٦,٦٠، ٢,٧٠، ٢,٤١) وبمستويات دالة إحصائية. أما بالنسبة لثقافة القبيلة فتبين أنها لا تؤثر في البعد القانوني، إذ بلغت قيمة درجة تأثيرها (٠,٠٧). كما بلغت قيمة T (١,٥١) وبمستوى غير دال إحصائيًا بلغ (٠,١٣). وعلى أساس ما توصلت إليه نتائج تحليل الانحدار المتعدد فلا يمكن القبول بفرضية العدم الثانية.

جدول (٤) اثر أنواع الثقافة التنظيمية في البعد القانوني

أنواع الثقافة التنظيمية	B	T	Sig.
ثقافة القبيلة	٠,٠٧	١,٥١	٠,١٣
ثقافة الغرض	٠,١٧	٢,٧٠	٠,٠٠
ثقافة السوق	٠,١٣	٢,٤١	٠,٠٢
ثقافة التدرج	٠,٣٩	٦,٦٠	٠,٠٠
$R^2 = 0.38$		$F = 38.33$	$Sig. = 0.00$

الفرضية الثالثة: «عدم وجود تأثير معنوي لنوع الثقافة التنظيمية (ثقافة القبيلة، ثقافة الغرض، ثقافة السوق، وثقافة التدرج) في البعد الأخلاقي لمسؤولية الشركات الاجتماعية».

يشير الجدول (٥) إلى نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أنواع الثقافة التنظيمية في البعد الأخلاقي

لمسؤولية الشركات الاجتماعية. حيث أوضحت نتائج الانحدار إلى وجود تأثير دال إحصائياً لأنواع الثقافة التنظيمية في البعد الأخلاقي، إذ بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (٠,٣٢) ، وهذا يعني أن التغير في أنواع الثقافة التنظيمية يفسر ما قيمته (٠,٣٢) من التغير في البعد الأخلاقي. وأشارت قيمة F معنوية هذا التأثير والبالغة (٢٩,٨٩) وبمستوى دلالة (٠,٠٠). أما بخصوص تأثير كل نوع من أنواع الثقافة التنظيمية في البعد الأخلاقي، فقد تبين وجود تأثير دال إحصائياً لثلاثة من أنواع الثقافة التنظيمية وهي: ثقافة التدرج، ثقافة الغرض، وثقافة القبيلة، إذ بلغت قيم درجات تأثيرها B (٠,٣٥) ، (٠,٢٥) ، (٠,١٦) ، على التوالي. كما بلغت قيم T لهذه الأنواع (٢,٣٤ ، ٣,١٠ ، ١,٠٠). وبمستويات دلالة مقبولة إحصائياً. أما بالنسبة لثقافة السوق فقد تبين عدم تأثيرها في البعد الأخلاقي حيث بلغت درجة تأثيرها (٠,١١). وقد أكدت قيمة T عدم هذا التأثير والبالغة (١,٦٥) وبمستوى غير دال إحصائياً بلغ (٠,١٠). وبالاستناد إلى نتائج الاختبار فلا يمكن القبول بفرضية العدم الثالثة.

أنواع الثقافة التنظيمية	B	T	Sig.
ثقافة القبيلة	٠,١٦	٢,١٠	٠,٠٤
ثقافة الغرض	٠,٢٥	٣,٣٤	٠,٠٠
ثقافة السوق	٠,١١	١,٦٥	٠,١٠
ثقافة التدرج	٠,٣٥	٥,٢٠	٠,٠٠
$R^2 = 0.32$		$F = 29.89$	$Sig. = 0.00$

الفرضية الرابعة: «عدم وجود تأثير معنوي لنوع الثقافة التنظيمية (ثقافة القبيلة، ثقافة الغرض، ثقافة السوق، وثقافة التدرج) في البعد الخيري لمسؤولية الشركات الاجتماعية».

يظهر الجدول (٦) طبيعة تأثير أنواع الثقافة التنظيمية في البعد الخيري لمسؤولية الشركات الاجتماعية. فقد تبين بان هناك تأثير دال إحصائياً لأنواع الثقافة التنظيمية مجتمعة في البعد الخيري. حيث بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (0.19) كما أوضحت قيمة F معنوية هذا التأثير والبالغة (١٤,٩٦) وبمستوى دلالة (٠,٠٠). أما بخصوص تأثير أنواع الثقافة التنظيمية كلا على انفراد في البعد الخيري، فقد تبين بان هناك تأثير معنوي لثلاثة من أنواع الثقافة التنظيمية وهي: ثقافة السوق،

ثقافة القبيلة، وثقافة الغرض، إذ بلغت قيم درجات تأثيرها (0.30) B، (٠,٢٥، ٠,١٥، ٠) على التوالي. وأكدت قيم T معنوية تأثير هذه الأنواع والبالغة (٣,٣٩، ٣,٠٥، ٢,٠٥) وبمستويات دالة إحصائية. أما بالنسبة لثقافة التدرج فقد أوضحت النتائج عدم تأثيرها المعنوي في البعد الخيري، حيث بلغت درجة تأثيرها (-٠,٠٦، ٠). كما أكدت قيمة T عدم معنوية هذا التأثير والبالغة (-٠,٧٨، ٠) وبمستوى غير دال إحصائياً بلغ (٠,٤٣). وتقود نتائج تحليل الانحدار إلى عدم إمكانية قبول فرضية العدم الرابعة.

أنواع الثقافة التنظيمية	B	T	Sig.
ثقافة القبيلة	٠,٢٥	٣,٣٩	٠,٠٠
ثقافة الغرض	٠,١٥	٢,٠٥	٠,٠٤
ثقافة السوق	٠,٣٠	٣,٨٥	٠,٠٠
ثقافة التدرج	-٠,٠٦	-٠,٧٨	٠,٤٣
$R^2 = 0.19$		$F = 14.96$	$Sig. = 0.00$

مناقشة النتائج:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. هناك ارتفاع في استخدام الشركات الأردنية لثقافة التدرج والغرض والقبيلة على التوالي، واقل من ذلك لثقافة السوق. ويمكن أن يكون ارتفاع استخدام ثقافة التدرج من قبل الشركات بسبب اعتماد إداراتها تطبيق عالي للرسمية في العمل، حيث تعتمد هذه الشركات على إجراءات محددة للعمل، وقد يكون السبب في ذلك رغبة المديرين بالتعامل الرسمي. أما قلة استخدام الشركات لثقافة السوق مقارنة بالأنواع الأخرى فقد يعود لعدم إدراك حاجتها لمشاركة العاملين فيها، والذي انعكس في عدم معرفة الشركات لعملها بشكل جيد.

٢. تركز الشركات الأردنية اهتمامها وبشكل كبير على الجانب القانوني من مسؤوليتها الاجتماعية أكثر من اهتمامها بالجانب الاقتصادي والأخلاقي. أما الجانب الخيري فقد كان أقل نصيباً في الاهتمام من قبل الشركات. ويمكن أن يرجع السبب في تركيز الشركات على البعد القانوني لمسؤوليتها

الاجتماعية بالدرجة الأولى إلى ابتعادها عن القرصنة على البرمجيات والاستنساخ غير القانوني والالتزام بقوانين الملكية الفكرية، وكذلك لالتزامها بالمبادئ المحاسبية العامة عند إعدادها لحساباتها. أما اهتمام الشركات المنخفض بالبعد الخيري مقارنة بالأبعاد الأخرى فقد يرجع إلى الحرية التي تجد فيها الشركات نفسها للإسهام في محتويات هذا البعد، فضلا عن كون الجانب الخيري يمثل عبئا كلفويا بالنسبة لها، مما أدى إلى اقتصارها على تقديم بعض المساعدات والتبرعات المالية والتي غالبا ما تقوم به لمرة واحدة كل سنة.

٣. هناك تأثير معنوي واضح لثلاثة من أنواع الثقافة التنظيمية وهي: ثقافة التدرج والقبيلة والسوق في البعد الاقتصادي لمسؤولية الشركات الاجتماعية. أما بالنسبة لثقافة الغرض فتبين إنها لا تؤثر معنويا في البعد الاقتصادي. ويمكن تفسير عدم تأثير ثقافة الغرض في البعد الاقتصادي، لان استخدام الشركات هذه الثقافة يعني تركيزها على الابتكار والنمو والمزيد من المرونة والمخاطرة بهدف تحقيق ميزة تنافسية قد تؤدي بها إلى احتكار منتجاتها، واستخدام بعض الممارسات خارج نطاق قواعد المنافسة مما يؤدي إلى إلحاق الضرر في المجتمع.

٤. وجود تأثير معنوي لثلاثة من أنواع الثقافة التنظيمية وهي: ثقافة التدرج والغرض والسوق في البعد القانوني لمسؤولية الشركات الاجتماعية. فيما لم يكن هذا التأثير معنويا بالنسبة لثقافة القبيلة في البعد القانوني. ويمكن أن يكون عدم تأثير ثقافة القبيلة في البعد القانوني بسبب تركيز ثقافة القبيلة على الظروف الداخلية للشركات، حيث يركز هذا النوع من الثقافة على الروح المعنوية والتماسك بين العاملين فيها وزيادة ولائهم لها.

٥. وجود تأثير معنوي لثلاثة من أنواع الثقافة التنظيمية وهي: ثقافة التدرج والغرض والقبيلة في البعد الأخلاقي لمسؤولية الشركات الاجتماعية. بينما لم يكن لثقافة السوق مثل هذا التأثير في البعد الأخلاقي. وقد يكون السبب في عدم تأثير ثقافة السوق في البعد الأخلاقي لتركيز الشركات على تحقيق الميزة التنافسية إلى المرحلة التي فيها تنسى الشركات ضرورة مراعاتها للمعايير الأخلاقية، وخاصة فيما يتعلق بتكافؤ الفرص في التوظيف ومراعاة حقوق الانسان.

٦. هناك تأثير معنوي لثلاثة من أنواع الثقافة التنظيمية وهي: ثقافة السوق والقبيلة والغرض في البعد الخيري لمسؤولية الشركات الاجتماعية. أما بالنسبة لثقافة التدرج فان تأثيرها لم يكن معنويا في البعد الخيري. ويمكن أن يعود عدم تأثير ثقافة التدرج في البعد الخيري إلى جمود الأنظمة والقوانين والإجراءات التي تحكم عمل الشركات، والذي لا يعطيها المرونة الكافية في المساهمة في تحسين نوعية ظروف الأطراف التي تتعامل معها.

٧. أن أقوى أنواع الثقافة التنظيمية تأثيراً في أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات الأردنية هي ثقافة التدرج، وقد يعتبر ذلك منطقياً بسبب كون ثقافة التدرج تتعلق بالأوامر والسياسات والإجراءات وكلها عوامل داخلية يمكن لإدارات الشركات التحكم فيه حيث كان لهذا النوع من الثقافة التأثير الأقوى في البعد الاقتصادي والقانوني والأخلاقي. أما ثقافة السوق فكانت هي المؤثرة الأقوى في البعد الخيري.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يقدم الباحثان التوصيات التالية:

١. على الشركات زيادة الاهتمام بثقافة السوق، لأهمية هذا النوع من الثقافة في تصريف مخرجاتها، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق الاستفادة القصوى من إمكانات العاملين من خلال السماح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص العمل بغرض زيادة معرفة الشركات بعملها.
٢. ضرورة زيادة اهتمام الشركات بالجانب الخيري لمسؤوليتها الاجتماعية، ومساهمتها الفعالة في بناء الطرق والحدائق وإنشاء مراكز التأهيل لذوي الاحتياجات الخاصة وتشجيع العاملين فيها للمشاركة في العمل الخيري، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة.
٣. نظراً لما أفرزته الدراسة من تأثير لأنواع الثقافة التنظيمية في أبعاد المسؤولية الاجتماعية، فعلى الشركات التركيز على نوع الثقافة الذي يتناسب ونهوضها بمسؤوليتها الاجتماعية بجوانبها المختلفة وبشكل متوازن.
٤. ضرورة توعية إدارات الشركات بعدم التفكير بكون المسؤولية الاجتماعية جمعية خيرية فقط، وإنما هي أداة مالية تستثمر فيها الشركات في المجتمع مثال ذلك تنظيم الدورات التدريبية للعاملين عن العمل.
٥. ضرورة استحداث جائزة «المسؤولية الاجتماعية للشركات الأردنية» لتشجيع الشركات على اعتماد أفضل الممارسات للشركات تجاه المجتمع.
٦. على الشركات وضع استراتيجيات واضحة ومعلنة لنشاطها الاجتماعي والعمل بشكل منظم، بدلا من العمل العشوائي.
٧. ضرورة مطالبة الشركات بإنشاء مؤسسة استشارية لتوجيه الشركات إلى المجالات الاجتماعية الأكثر استحقاقاً للاستثمار الاجتماعي.

المراجع :

المراجع العربية:

البكري، ثامر ياسر وأبي سعيد الديوه جي ٢٠٠١، «إدراك المديرين لمفهوم المسؤولية الاجتماعية»،
المجلة العربية للإدارة ٢١ (١): ٨٩-١١٣.

حريم، حسين ورشاد الساعد (٢٠٠)، «نظرة المديرين للمسؤولية الاجتماعية ومدى مساهمة
منظماتهم في تحملها: بحث ميداني في عينة من المنظمات الصناعية الاستخراجية بالأردن»،
المجلة
الأردنية

الغالبي، طاهر محسن منصور وصالح مهدي العامري ٢٠٠٥، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات
العمل: الأعمال والمجتمع، ط١، دار وائل، عمان، ٣٣٠-٣٤١.

الغدير، حمد راشد وشفيق إبراهيم حداد ٢٠٠٥، «مدى إدراك العاملين في البنوك التجارية لأنشطة
التسويق الاجتماعي: دراسة ميدانية في البنوك التجارية في الأردن»،
المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية ٨
(١): ٩٤-١١٠.

المراجع الأجنبية :

Abdul Rashid, M., Sambasivan, M. & Abdul Rahman, A. 2004, "The Influence of Organizational Culture on Attitudes Toward Organizational Change", The Leadership & Organization Development Journal, 25 (2): 161-179.

Alvesson, M. 2002, Understanding Organizational Culture, Sage, London.

Antonacopoulou, E & Meric, J. 2005, "A Critique of Stake-holder Theory: Management Science or a Sophisticated Ideology of Control?", Corporate Governance, 5 (2): 22-33.

Balthazard, P., Cooke R. & Potter R. 2006, "Dysfunctional Culture, Dysfunctional Organization Capturing the Behavioral Norms that Form Organizational Culture and Drive Performance", Journal of Managerial Psychology, 21 (8): 709-732.

Black, J. & Gregresen, H. 1997, "Participative Decision Making: an Integration of Multiple Dimensions", Human Relations, 50 (7): 859-879.

Chang, S. & Lee, M. 2007, "A Study on Relationship Among Leadership,

Organizational Culture, the Operation of Learning Organization and Employees' Job Satisfaction", *The Learning Organization*, 14 (2): 155-185.

Chuang, Y., Church, R. & Zikic, J. 2004, "Organizational Culture, Group Diversity and Intra-group Conflict", *Team Performance Management*, 10 (1/2): 26-34.

Cormier, D., Management, M. & van Velthoven, B. 2005 "Environmental Disclosure Quality in Large German Companies: Economic Incentives, Public Pressures on Institutional Conditions?", *European Accounting Review* 14 (1): 3-39.

Daft, R. 2001, *Organizational Theory and Design*, 7th ed., South Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.

Deegan, C. 2002, "The Legitimising Effect of Social and Environmental Disclosures. A Theoretical Foundation", *Accounting Auditing Accountability Journal*, 15 (3): 282-311.

Durden, Ch. 2008, "Toward a Socially Responsible Management Control System", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21 (5): 671-694.

Graham, C. & Nafukho, F. 2007, "Employees' Perception Toward the Dimension of Culture in Enhancing Organizational Learning", *The Learning Organization*, 14 (3): 281-292.

Grigoruta, M. 2006, "Change in Romanian Organizations: A Management Culture Approach", *Journal of Organizational Change Management*, 19 (6): 747-752.

Herbohn, K. 2005, "A Full Cost Environmental Accounting Experiment", *Organizations and Society*, 30: 7-26.

Jamali, D. & Mirshak R. 2006, "Corporate Social Responsibility (CSR): Theory and Practice in Developing Country Context", *Journal of Business Ethics*, 72, 243-262.

Juholin, E. 2004, "For Business or the Good of all? A Finnish Approach to Corporate Social Responsibility", *Corporate Governance*, 4 (3): 20-31.

Karake, Z. 1998, "An Examination of the Impact of Organization Downsizing and Discrimination Activities on Corporate Social Responsibility as Measured by a Company's Reputation Index", *Management Decision*, 36 (3): 206-216.

Katsoulakos, T. & Katsoulacos, Y. 2007, "Strategic Management, Corporate Responsibility and Stakeholder Management Integrating Corporate

Responsibility Principles and Stakeholder Approaches into Mainstream Strategy: A Stakeholder-Oriented and Integrative Strategic Management Framework”, *Corporate Governance*, 7 (4): 355-369.

Knapp, E. 1998, “Knowledge Management”, *Business Economic Review*, 44 (4): 3-6.

Lai, M. & Lee, G. 2007, “Relationships of Organizational Culture toward Knowledge Activities”, *Business Process Management Journal*, 13 (2): 306-322.

Ledwidge, J. 2007, “Corporate Social Responsibility: The Risks and Opportunities for HR: Integrating Human and Social Values into the Strategic and Operational Fabric”, *Human Resource Management International Digest*, 15 (6): 27-30.

Leisen, B., Lilly, B. and Winsor, R. 2002, “The Effects of Organizational Culture and Market Orientation on the Effectiveness of Strategic Marketing Alliances”, *Journal of Services Marketing* 16 (3): 201-222.

Lund, D. 2003, “Organizational Culture and Job Satisfaction”, *Journal of Business and Industrial Marketing*, 18 (3): 219-236.

Matten, A. & Crane, D. 2005, “Corporate Citizenship: Toward an Extended Theoretical Conceptualization”, *Academy of Management Review*, 30 (1): 166-79.

McAdam, R. & Leonard, D. 2003, “Corporate Social Responsibility in a Total Quality Management Context: Opportunities for Sustainable Growth”, *Corporate Governance*, 3 (4): 36-45.

McDermott, R. & O’Dell, C. 2001, “Overcoming Cultural Barriers to Sharing Knowledge”, *Journal of Knowledge Management*, 5 (1): 76-85.

McWilliams, A. & Siegel, D. 2001, “Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective”, *Academy of Management Journal*, 26: 117-127.

Meehan, J., Meehan, K. & Richards A. 2006, “Corporate Social Responsibility: The 3C-SR Model”, *International Journal of Social Economics*, 33 (5/6): 386-398.

Mittal, R., Sinha, N. & Singh, A. 2008, “An Analysis of Linkage between Economic Value Added and Corporate Social Responsibility”, *Management Decision*, 46 (9): 1437-1443.

Ogbonna, E. & Harris, L. 2000, “Leadership Style, Organizational Culture

and Performance: Empirical Evidence from UK Companies”, *International Journal of Human Resource Management*, 11 (4): 766-788.

Ogbonna, E. & Harris, L. 2007, “Developing Internet Operations and Subcultural Dynamics an Exploratory Study”, *Journal of Organizational Change Management*, 20 (3): 388-408

Park, H., Ribiere, V. & Schulte, W. 2004, “Critical Attributes of Organizational Culture that Promote Knowledge Management Implementation Success”, *Journal of Knowledge Management*, 8 (3): 106-117.

Prado-Lorenzo, J., Gallego-Ivarez, I., Garc?a-S?nchez, I. & Rodr?guez-Dom?nguez, L. 2008, “Social Responsibility in Spain: Practices and Motivations in Firms”, *Management Decision*, 46 (8): 1247-1271.

Quazi, A. 2003, “Identifying the Determinations of Corporate Managers’ Perceived Social Obligations”, *Management Decision* 41 (9): 822-831.

Riad, S. 2007, “Of Mergers and Cultures: What Happened to Shared Values and Joint Assumptions?”, *Journal of Organizational Change Management*, 20 (1): 26-43.

Sekaran, U. 2006, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 4th ed., John Wiley and Sons, (Asia) Pte. Ltd. Singapore.

Shafer, W. & Simmons, R. 2008, “Social Responsibility, Machiavellianism and Tax Avoidance: A Study of Hong Kong Tax Professionals”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21 (5): 695-720.

Uhlener, L., van Goor-Balk, H. & Masurel, E. 2004, “Family Business and Corporate Social Responsibility in a Sample of Dutch Firms”, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11 (2): 186-194.

Waddock, S., Bodwell, Ch. & Graves, S. 2002, “Responsibility: The New Business Imperative”, *The Academy of Management Executive*, 16 (2): 132-148.

Webleg, S. & More, E. 2003, *Does Business Ethics Pay?* Institute of Business Ethics, London.

Williams, E. & Francescutti, L. 2007, “Impact of Culture on Commitment, Satisfaction, and Extra-role Behaviors among Canadian ER Physicians”, *Leadership in Health Services*, 20 (3): 147-158.

ملحق (١) الشركات عينة الدراسة

عدد الاستبانات الصالحة	عدد الاستبانات المسترجعة	عدد الاستبانات الموزعة	رأس مال الشركة (الأرقام بملايين الدنانير)	أسماء الشركات
١٠	١٠	١٠	٣٥٦	١ البنك العربي
١٠	١٠	١٠	٢٥٠	٢ بنك الإسكان للتجارة والتمويل
٩	١٠	١٠	١٢٣	٣ بنك المال الأردني
٨	٨	١٠	١١٠	٤ البنك الأهلي الأردني
٩	١٠	١٠	١٠٠	٥ بنك الأردن
٩	٩	١٠	١٠٠	٦ بنك الاستثمار العربي الأردني
٧	٩	١٠	٩٥	٧ بنك الأخاد
١٠	١٠	١٠	٣٠	٨ شركة التامين الأردنية
٨	٩	١٠	٢١	٩ شركة المنارة للتأمين
١٠	١٠	١٠	١٨	١٠ شركة الشرق الأوسط للتأمين
٩	١٠	١٠	٦٦	١١ شركة الكهرباء الأردنية
١٠	١٠	١٠	١٤٧.٩٧٥	١٢ المؤسسة الصحفية/ الرأي
١٠	١٠	١٠	٤٠	١٣ الشركة العربية للتعليم والاستثمار
٩	١٠	١٠	٢٥٠	١٤ شركة الاتصالات الأردنية
٩	٩	١٠	٨٤.٣٧٣	١٥ شركة عالية للخطوط الجوية الملكية الأردنية
٧	٨	١٠	٢٥	١٦ العربية الدولية للفنادق
٧	٩	١٠	٥٠	١٧ شركة تطوير العقارات
٨	٨	١٠	١٥	١٨ التسهيلات التجارية الأردنية
٨	١٠	١٠	١٢.٠٧٥	١٩ الخطوط البحرية الوطنية الأردنية
٧	٩	١٠	١٥	٢٠ شركة البلاد للخدمات الطبية
٩	١٠	١٠	١٤.٣٩٦.٩٤٢	٢١ الصناعية التجارية الزراعية/ الإنتاج
٧	٧	١٠	٨٨.٧٥	٢٢ مصانع الاجواخ الأردنية
٩	٩	١٠	٢١	٢٣ مجمع الضليل الصناعي العقاري
٨	١٠	١٠	١٨.٦٩	٢٤ الأردنية للصناعات الخشبية
٩	١٠	١٠	٣٥	٢٥ مصفاة البترول الوطنية
٨	٨	١٠	١٠٠	٢٦ مجمع الشرق الأوسط للصناعات الهندسية والالكترونية الثقيلة
٩	١٠	١٠	٢٠	٢٧ دار الدواء
٦	٨	١٠	٥٠	٢٨ شركة الجنوب للإلكترونيات
٩	٩	١٠	٨٣.٣١٨	٢٩ شركة بوتاس العربية
١٠	١٠	١٠	٧٥	٣٠ شركة مناجم الفوسفات
٢٥٨	٢٧٩	٣٠٠	٢٤١٤.٥٧٨.٢٩٢	المجموع

ملحق (٢) استبانته

أخي المدير... أختي المديرية

تحية طيبة

تهدف هذه الاستبانته إلى جمع البيانات اللازمة لدراسة أثر أنواع الثقافة التنظيمية في الشركة التي تعمل في المساهمة في تحديد مستوى المسؤولية الاجتماعية. وقد تم اختياركم ضمن مجموعة من المديرين للإجابة عن العبارات الواردة فيها. يرجى التكرم بقراءة هذه العبارات بدقة والإجابة عنها بموضوعية لما في ذلك من أثر كبير على صحة النتائج التي سوف يتوصل إليها البحث. كما نعلمكم بان هذه البيانات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستعامل بسرية تامة.

شاكرين لكم سلفا حسن تعاونكم.

العبارات التالية تتعلق بأنواع الثقافة التنظيمية، الرجاء تحديد موقفك منها فيما يتعلق بالشركة التي تعمل فيها وذلك بوضع علامة (✓) تحت الإجابة المناسبة.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبرة
					ثقافة القبيلة
					١ تعتبر الشركة المكان المحب لي شخصيا. وهي كالعائلة الكبيرة التي يسعى فيها الأفراد للاشتراك في شؤونهم الشخصية.
					٢ يلعب مدير الشركة دور الناصح والحكيم كالأب.
					٣ يرجع التماسك بين الأفراد في الشركة إلى الولاء والتفاني، وان مستوى الالتزام فيها عالي.
					٤ تؤكد الشركة على الموارد البشرية، وتهتم بالتماسك والروح المعنوية العالية.
					ثقافة الغرض
					٥ تعتبر الشركة ديناميكية ومكان للتجديد. والأفراد فيها يرغبون في العمل جِد ويتحملون المخاطر.
					٦ يعتبر مدير الشركة رجل أعمال مبتكر ويتحمل المخاطر.
					٧ يرجع التماسك بين الأفراد في الشركة للابتكار والتطور، وهناك تأكيد لأن تكون الشركة من الأوائل في كل شيء.
					٨ تؤكد الشركة على النمو واكتساب الموارد الجديدة، وهي مهتمة ومستعدة لمواجهة التحديات الجديدة.
					ثقافة السوق
					٩ تعرف الشركة عملها بشكل جيد، وهما الرئيس هو إنجاز العمل، دون الحاجة إلى الكثير من مشاركة العاملين.
					١٠ مدير الشركة هو الذي يضع الإجراءات والفني والفائد الأساسي لها.

				يرجع تماسك أفراد الشركة إلى تأكيدها على القيام بالمهام وتحقيق الأهداف. ويشترك الأفراد فيها على التوجهات العامة للعمل.	١١
				تؤكد الشركة على الأنشطة التنافسية والأجاز، كما تهتم بان تكون أهدافها قابلة للقياس.	١٢
ثقافة التدرج					
				تعمل الشركة بشكل رسمي، حيث تعتبر مكان منظم يدار فيه عمل الأفراد وفق إجراءات محددة.	١٣
				مدير الشركة هو بمثابة المنسق والمنظم والمدير.	١٤
				يرجع التماسك بين أفراد الشركة لاستخدامها القواعد والسياسات الرسمية، وتعطي أهمية للمحافظة على سير العمل بسلاسة ومؤسسية.	١٥
				تؤكد الشركة على الأداء والاستقرار، كما تهتم بالكفاءة وسلاسة سير العمليات.	١٦

العبارات التالية تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، الرجاء تحديد موقفك منها فيما يتعلق بالشركة التي تعمل فيها وذلك بوضع علامة (√) تحت الإجابة المناسبة.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبرة
					البعد الاقتصادي
					١ تسعى الشركة لتحمل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية منسجمة مع قدرتها في تحقيق الأرباح
					٢ تعطي الشركة حق الاختيار للمستهلك ولا تلجأ لاحتكار السلعة وتراعي آليات المنافسة الشريفة
					٣ تنظر الشركة للمسؤولية الاجتماعية على أنها أساس فعال للمنافسة في السوق
					٤ تقوم الشركة بالتخلص من مخلفات عملياتها بأسلوب علمي لمنع الضرر بالبيئة
					٥ استعداد الشركة لسحب بعض المنتجات عند اكتشاف عيب فيها حتى لو كانت مرحة لها
					٦ تهتم الشركة بتوفير النشرات الإيضاحية التي تحتوي على تعليمات كاملة بشأن استخدام المنتج
					٧ توفر الشركة خدمات ما بعد البيع بطريقة ترضي الزبائن ويمكن الحصول عليها بسهولة
					٨ غالبا ما تقوم الشركة بتغيير المنتجات بهدف خفض التكاليف
					٩ غالبا ما تقوم الشركة بتقديم أنواع جديدة من المنتجات التي لم تقدمها الشركات الأخرى
					١٠ تهتم الشركة بتصميم المنتج من ناحية صلاحيته للاستهلاك وتوعية المواد الأولية
					البعد القانوني
					١١ تحترم الشركة الملكية الفكرية وحماية إنتاج البدعين
					١٢ تلتزم الشركة بالمبادئ المحاسبية العامة عند إعداد حساباتها
					١٣ تهتم الشركة بتوفير ظروف عمل صحية مناسبة وأمنة للعاملين
					١٤ تهتم الشركة بتنوع القوى العاملة فيها لتشمل كافة الفئات

١٥	تساوي الشركة بين الرجال والنساء في دفع الأجور لنفس المنصب في حالة تساوي الكفاءة			
١٦	تقوم الشركة بإعداد برامج لتحسين نوعية حياة العاملين			
١٧	تعمل الشركة على الحد من التلوث البيئي للماء والهواء والتربة			
١٨	تستغل الشركة الموارد برشد وعقلانية حفاظا عليها للأجيال القادمة			
١٩	تبتعد الشركة عن القرصنة على البرمجيات والالتزام بعدم الاستنساخ غير القانوني			
٢٠	عدم تبني الشركة لأهداف يمكن أن تضر بمصالح بعض فئات المجتمع			
	البعد الأخلاقي			
٢١	تعتمد الشركة فلسفة تنظيمية قائمة على أساس الاهتمام بالمعتقدات والقيم والسلوكيات الأخلاقية			
٢٢	تستخدم الشركة السلطة والقوة بشكل رشيد وعدم تعسف			
٢٣	تتابع الشركة التكتلات الشللية وتوجهها لخدمة الشركة وعدم إلحاق الضرر فيها			
٢٤	تدعم الشركة بروز القيادات الكفوءة ذات السلوك الأخلاقي القويم			
٢٥	تمتنع الشركة عن أي نشاط يتعارض مع قيم المجتمع حتى لو كان فيه فائدة لها			
٢٦	اهتمام الشركة باختيار لجان المقابلة والاختيار لغرض انتقاء أفضل المتقدمين للتعيين			
٢٧	يتم الاختيار والتعيين في ضوء نتائج المقابلة وعلى أسس سليمة تعكس كفاءة المتقدمين			
٢٨	عدم دخول الشركة في مجالات استثمار فيها مشكلات أخلاقية كالسلاح والدخان			
٢٩	تحرص الشركة على تحقيق العدالة بين العاملين من حيث التعيين والترقية والراتب			
٣٠	تحرص الشركة على تقديم سلعتها (خدماتها) بالجودة المحددة			
	البعد الخيري			
٣١	تسمح الشركة للجمهور بالاستفادة المجانية من مرافقها وخدماتها			
٣٢	تقدم الشركة مساعدات وتبرعات مالية للمنظمات الخيرية			
٣٣	تسهم الشركة بجمع التبرعات للأغراض الخيرية			
٣٤	تمنح الشركة إجازات مدفوعة الراتب للعاملين الراغبين بالتطوع للعمل الخيري			
٣٥	تسهم الشركة بإنشاء مراكز التأهيل والتعليم لذوي الاحتياجات الخاصة			
٣٦	تقوم الشركة بدعم البحوث والدراسات التي تهدف إلى معالجة مشكلات المجتمع			
٣٧	تحصص الشركة جزءا مستقلا من موازنتها للإعانات الخيرية والاجتماعية			
٣٨	تسهم الشركة في دعم البنية التحتية لتحسين نوعية حياة المجتمع (الطرق، الجسور، الحدائق)			
٣٩	تسهم الشركة في خلق فرص عمل جديدة لحل مشكلة البطالة في المجتمع المحلي			
٤٠	تسهم الشركة بشكل فاعل في حالات الطوارئ والكوارث الطبيعية (الحرائق، الفيضانات)			



ثانياً : منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني العربية : التحديات والمستقبل

أ.د. علي خليل التميمي

عميد كلية الشيخ عبدالله البدري التقنية بالسودان

خلاصة البحث:

يتناول البحث تحديات ومستقبل التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال اربعة تساؤلات هي:

- ١- هل هناك ضرورة وطنية وعربية للتوسع الأفقي والعمودي بالتعليم المهني والتقني؟
 - ٢- ما هي أهم تحديات التعليم والتدريب المهني والتقني؟
 - ٣- كيف يكون التعليم والتدريب المهني والتقني جاذباً للشباب؟
 - ٤- ما هو النموذج الأمثل لمنظومة التعليم والتدريب المهني والتقني لمواجهة العقد العربي للتشغيل؟
- ويهدف البحث الى اثاره هذة التساؤلات للوصول الى الاهداف التالية:

- ١- تحديد أهم التحديات للتعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي.
- ٢- تحديد الموجبات للتوسع الأفقي والعمودي للتعليم والتدريب المهني والتقني.
- ٣- إيجاد دور للشركاء بالتعليم والتدريب المهني والتقني.
- ٤- صياغة نموذج لمنظومة تعليم وتدريب مهني وتقني عالي الجودة بأقل النفقات ويحد من النظرة السلبية للمجتمع.

ويتضمن البحث ثلاثة مباحث يتناول الأول منها خصائص السكان والتشغيل والبطالة في الوطن العربي، والثاني خصائص التعليم والتدريب المهني والتقني، وخصص المبحث الاخير للتحديات والمستقبل والتوصيات والنتائج .

مقدمة:

ان ارتفاع معدلات البطالة للقوى العاملة العربية والتي بلغت بمعدل ١٤٪ مقابل المعدل العالمي الذي لم يتجاوز ٧٪، وضعف قدرتها التنافسية لاشغال فرص العمل المتاحة في السوق العربية خصوصاً دول مجلس التعاون الخليجي حيث لم تتجاوز نسبة العمالة العربية ٢٣٪ من اجمالي القوى العاملة فيها والنسبة الباقية استحوذت عليها عمالة غير عربية، واتساع حجم الفقر في معظم الدول العربية، والارتفاع النسبي بمعدل النمو السكاني في الأقطار العربية البالغ ٢,٤٪ عالياً نسبياً، وارتفاع نسبة السكان دون سن الخامسة عشرة إذ بلغت ٣٦٪ في عام ٢٠٠٨، وذلك مقابل المتوسط العالمي البالغ

٢٨,٩٪ ويؤدي هذا إلى زيادة نسبة الإعاقة والضعف على النظام التعليمي وفرص العمل والتشغيل وقدرات سوق العمل على الاستيعاب، هذه الأسباب وغيرها دفعت بالحكومات العربية الى التفكير الجدي بمعالجة مسببات الاختلال في العلاقات الاقتصادية والاجتماعية.

بحث القادة العرب في مؤتمرات قمة عديدة وسائل النهوض بالواقع الاقتصادي والاجتماعي العربي وخلصت القرارات الى ان خلل النظام التعليمي العربي المتمثل بضعف مؤاممة مخرجاته مع سوق العمل يعد في مقدمة اسباب، واعطوا مساحة واسعة للنهوض بالتعليم والتدريب المهني والتقني كون مخرجاته تحتل الحجم والعدد الاكبر في جانب الطلب على القوى العاملة.

ولم تحظى منظومات التعليم والتدريب التقني والمهني بالاصلاحات الراسية واللاقية لتمكينها من تجاوز او تقليص الفجوة بين المخرجات الكمية والنوعية وواقع المهن والمهارات في سوق العمل، ومن الخبرة نجد ان الفجوة الزمنية لرفع قدرات مخرجات التعليم في الدول العربية تاخرت بحدود ربع قرن عن الدول المتقدمة والاسيوية لمواجهة التحديات، وازاء هذا الواقع لا بد من مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني ومنظومات التشغيل للتعليم والتدريب المهني والتقني للضرورة الوطنية والقومية لان القطاع العام في غالبية البلدان العربية لم يعد قادر على تمويل التوسع افقي والعمودي مما يقتضي ايجاد بدائل مساندة.

أهداف البحث:

يهدف البحث الى الاتي:

- ١- تحديد أهم التحديات للتعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي.
- ٢- تحديد الموجبات للتوسع الأفقي والعمودي للتعليم والتدريب المهني والتقني.
- ٣- إيجاد دور للشركاء بالتعليم والتدريب المهني والتقني.
- ٤- صياغة نموذج لمنظومة تعليم وتدريب مهني وتقني عالي الجودة باقل النفقات ويحد من النظرة السلبية للمجتمع.

مشكلة البحث:

ان التحديات التي تواجه التعليم والتدريب المهني والتقني تتطلب اجابة واضحة ودقيقة عما يتطلب القيام به من قبل الحكومات والمجتمع المدني واصحاب العمل وسيحاول الباحث الاجابة على اهم

التساؤلات المبينة بالاتي:

- ١- هل هناك ضرورة وطنية وعربية للتوسع الأفقي والعمودي بالتعليم المهني والتقني؟
- ٢- ما هي أهم تحديات التعليم والتدريب المهني والتقني؟
- ٣- كيف يكون التعليم والتدريب المهني والتقني جاذبا للشباب؟
- ٤- ما هو النموذج الأمثل لمنظومة التعليم والتدريب المهني والتقني لمواجهة العقد العربي للتشغيل؟

منهجية البحث:

اعتمد الباحث على الاستقراء من الدراسات والابحاث، واستنتاجات الباحث من تجربته الخاصة في التعليم والتدريب المهني والتقني باكثر من بلد عربي، واطلاعة على تجارب دولية وعربية.

المبحث الأول

خصائص السكان والتشغيل والبطالة في الوطن العربي^(٢٠)

١-١ الخصائص السكانية في الوطن العربي:

■ يعد معدل النمو السكاني في الأقطار العربية البالغ ٤, ٢٪ عالياً نسبياً بالنسبة لمناطق العالم الأخرى، حيث بلغ هذا المعدل على مستوى العالم ٦, ١٪، وفي الدول المتقدمة ٨, ٠٪، وفي الدول النامية ٩, ١٪، وذلك للفترة ١٩٩٥-٢٠٠٣. ويؤدي هذا الارتفاع في الأقطار العربية إلى نمو مشابه بحجم القوى العاملة وإلى ضغط شديد على إمكانيات التشغيل وعلى قدرات أسواق العمل على الاستيعاب، ويستدعي ذلك بشكل عام تحقيق نمو اقتصادي مناسب لاستيعاب القوى العاملة الجديدة الملتحقة بسوق العمل.

■ تشكّل الخصائص السكانية في دول مجلس التعاون الخليجي حالة خاصة تستدعي توجّهات ومعالجات ذات طبيعة مناسبة لضمان النمو الاقتصادي المناسب من جهة، والتطور الاجتماعي والثقافي الرشيد من جهة أخرى، ومن أهم هذه الخصائص ارتفاع نسبة غير المواطنين بين السكان، حيث تراوحت هذه النسبة بين ٢٥٪ و ٧٨٪، وإذا علمنا أن الغالبية العظمى من غير المواطنين هم من غير العرب، تتبيّن أهمية احتمالات الانعكاسات السلبية، الاجتماعية منها والثقافية والسياسية لذلك. هذا بالإضافة إلى الانعكاسات المتعلقة بالتشغيل حيث تزداد نسبة البطالة بين المواطنين في عدد من هذه الدول.

■ مازالت نسبة السكان دون سن الخامسة عشرة عالية نسبياً إذ بلغت ٣٦, ٣٪ في عام ٢٠٠٣، ومن المتوقع إن تكون هذه النسبة قد انخفضت عن ٣٦٪ في عام ٢٠٠٨، وذلك مقابل المتوسط العالمي البالغ ٢٨, ٩٪ ومتوسط الدول النامية البالغ ٣١, ٦٪. وقد تفاوتت هذه النسبة في الأقطار العربية بين ١٥, ٨٪ وبين ٤٠٪، ويؤدي ارتفاع نسبة السكان دون سن الخامسة عشرة إلى زيادة نسبة الإعالة والضغط على النظام التعليمي، ممّا يستدعي التخطيط والاستعداد مبكراً لهذه الفرصة السكانية التي يمكن أن تكون هبة ونعمة إذا أحسن تعليمها وتدريبها وبعبارة أخرى ستكون نقمة وعبئاً على الاقتصاد.

■ تعد نسبة ذوي النشاط الاقتصادي في الأقطار العربية، وبالغلة ٢٢, ٧٪ منخفضة، حيث تدل هذه النسبة على ارتفاع نسبة الإعالة، علماً بأن هذه النسبة تنخفض إلى ما دون ٢٥٪ في بعض الأقطار العربية، وترتفع إلى أكثر من ٧٠٪ في أقطار أخرى، وهي الأقطار التي ترتفع فيها نسبة العمالة الوافدة وهي عمالة نشيطة اقتصادياً كما هو متوقع.

■ تتسم الخصائص السكانية في الأقطار العربية بانخفاض نسبة الفئات الذين تزيد أعمارهم على ٦٥ عاماً، وهي السن التي يكون معظم من بلغوها غير نشيطين اقتصادياً. وقد بلغت هذه النسبة ٣, ١٪

فقط مقابل النسبة العالمية البالغة ٦٪. ومن المتوقع إن تزداد هذه النسبة تدريجياً بسبب ظاهرة الفرصة السكانية المشار إليها أنفاً من ناحية، وزيادة توقعات الحياة من ناحية أخرى.

ويتضح من الخصائص السكانية في الأقطار العربية أن المجال واسع لاستثمار عدد من الإيجابيات وتعظيمها واستدامتها، كما إن الحاجة ماسة للتعامل مع كثير من السلبيات بهدف معالجتها وتقليل آثارها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية. ومن الواضح أيضاً أن كثيراً من المعالجات المطلوبة في هذا المجال لا بد وأن تتم على المستوى العربي بالإضافة إلى المستوى القطري لكي تؤتي أكلها وتحقق أهدافها. ومن هنا تبدو أهمية الأدوار التي تتولاها منظومات تنمية الموارد البشرية وخدمات التعليم والتشغيل والمؤسسات الإنتاجية.

٢-١ خصائص التشغيل والبطالة في الوطن العربي (٢٠):

نظرة سريعة إلى الخصائص والمؤشرات المتعلقة بأوضاع التشغيل والبطالة في الأقطار العربية تبين بوضوح حجم التحديات التي تواجه المؤسسات الإنتاجية وخدمات التشغيل من ناحية ومنظومات تنمية الموارد البشرية من ناحية أخرى، والتي يمكن إيجازها فيما يأتي، علماً بأن الأرقام التي سترد تقريبية وتشير إلى الفترات الزمنية ٢٠٠٣-٢٠٠٦:

- ارتفاع المعدل العام للبطالة على المستوى العربي، حيث بلغ هذا المعدل ١٤٪، ويبلغ عدد المتعطلين عن العمل في ضوء ذلك ١٧ مليوناً. وتزيد نسبة البطالة عن ذلك بكثير في عدد من الأقطار العربية.
- ارتفاع نسبة البطالة بين الشباب بشكل خاص، ومعظمهم من الداخلين الجدد لسوق العمل.
- انخفاض نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي حيث تقل هذه النسبة عن نصف نسبة مشاركة الذكور.

■ ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث، حيث بلغت هذه النسبة ٢٣٪.

■ التزايد التدريجي المستمر في نسبة الإناث من ذوي النشاط الاقتصادي والمتحقين بسوق العمل. ومن العوامل المؤثرة في هذا المجال ارتفاع المستوى التعليمي للإناث وتطور التوجهات الاجتماعية ذات العلاقة.

■ ارتفاع أعداد المتحقين الجدد (عاملين ومتعطلين) بسوق العمل سنوياً، وبشكل خاص من مخرجات النظام التعليمي، وذلك بسبب ارتفاع معدل النمو السكاني الذي يبلغ ٢,٤٪. ويبلغ عدد الداخلين الجدد لسوق العمل ٣,٩ مليوناً سنوياً، مما يستدعي توفير فرص عمل تفوق هذا العدد لتقليل نسبة البطالة.

- ارتفاع نسبة العمالة الوافدة غير العربية، حيث يتجاوز عددها عشرة ملايين. ومقابل ذلك كانت نسبة العمالة الوافدة العربية متواضعة حيث تبلغ ثلاثة ملايين.
- تراجع معدلات التشغيل في مؤسسات القطاع العام، وبخاصة الحكومية منها، بسبب التوجه لانسحاب الحكومة من امتلاك وإدارة النشاطات الاقتصادية بشكل مباشر، واقتصار دورها على التشريع والتنظيم والمراقبة والتقييم.
- ارتفاع حجم القطاع غير النظامي (غير المنظم) في غالبية الأقطار العربية، مع ضعف التشريعات والآليات والبرامج التي تتعامل مع هذا القطاع. وتشير التقديرات ان نسبة القوى العاملة في هذا القطاع تصل أحياناً إلى حوالي ٥٠٪، وتتسم بالتأهيل المتدني والأجر المنخفض والإنتاجية المتواضعة.
- ارتفاع نسبة المؤسسات والمنشآت الصغرى (الميكروية أو متناهية الصغر) والصغيرة والمتوسطة حيث تتجاوز هذه النسبة ٩٨٪ من مجموع المؤسسات والمنشآت وتستوعب أكثر من نصف القوى العاملة.
- انخفاض إنتاجية العامل العربي بشكل كبير عن إنتاجية العامل في الدول المتقدمة، مما يؤثر سلباً على متطلبات النمو الاقتصادي المستدام.
- ارتفاع نسبة الأمية بين السكان والقوى العاملة، مما ينعكس سلباً على الإنتاجية وخصائص سوق العمل، فقد بلغت هذه النسبة حوالي ٣٠٪ بين السكان و ١٤٪ بين الشباب وذلك على الرغم من التحسّن الملموس في معدلات الالتحاق بالمراحل التعليمية المختلفة.
- الاقتراب من مرحلة التحول الديموغرافي (السكاني) أو ما يسمّى بالفرصة السكانية نتيجة انخفاض معدلات الإنجاب وبالتالي انخفاض نسبة الفئات العمرية دون سن الخامسة عشرة، مقابل ارتفاع نسبة السكان في سن العمل من الفئات العمرية ١٥-٦٥، مما يسبب ضغطاً على سوق العمل لتوفير فرص العمل اللازمة.
- ضعف عنصر المواءمة من النواحي الكمية والنوعية بين مخرجات نظم تنمية الموارد البشرية من جهة، وبين المتطلبات التنموية وحاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل من جهة أخرى.
- تقف الثقافة المجتمعية والقيم الاجتماعية السائدة في كثير من المناطق العربية حائلاً أمام جهود التشغيل واستثمار فرص العمل وعائقاً أمام توطين العمالة وتقليص الاعتماد على العمالة الوافدة، وبخاصة الأجنبية منها. وهذا كله يستدعي تفعيل النظم التعليمية والثقافية لتأكيد قيم العمل الإنسانية والدينية والحضارية، وموقعه المتميز في الجذور الثقافية.

المبحث الثاني

خصائص التعليم والتدريب المهني والتقني

في الوطن العربي

٢-١ التعليم والتدريب المهني والتقني

٢-١-١ التعليم والتدريب المهني

أ- التعليم المهني:

فترة الدراسة ٢-٣ سنوات وشرط القبول فية الحصول على شهادة الاساس ويهدف إلى إعداد عمالة ماهرة تعمل بمهن ادائية صناعية مثل اللحام والنجارة والكهرباء والسباكة والنسيج، او زراعية مثل الزراعة المحمية والبساتين والمكننة الزراعية، او خدمية مثل الادارة والسياحة والمحاسبة والخياطة، او صحية مثل الخدمات الطبية والتمريض البسيط... الخ من المهن، وبلغت نسبة الملحقين في هذا التعليم ٣٥% نسبة الى التعليم الثانوي العام المهني(الفني) الثانوي ويركز هذا التعليم على قليل من المعرفة النظرية مع زيادة التدريب العملي (٤) وينتهي هذا التعليم باختبارات على المستوى القطري، ويلتحق الخريجين بحقل العمل او بالتعليم الجامعي او التقني وفق شروط محددة في كل دولة .

ب- التدريب المهني:

وهو من انواع التدريب المهني النظامي يقبل فية من انهى مرحلة التعليم الاساس وفترة التدريب ٢-٣ سنة وتؤهل مخرجاته للعمل بصفة عمال مهرة، وسعت بعض الدول العربية لمنح المتميزين منهم للقبول في التعليم التقني كما في العراق، وتشرط بعض الدول العربية مثل السودان اجتيازهم سنة تحضيرية (برنامج تأهيلي) بامتحان قطري لمقررات اساسية كالرياضيات والفيزياء واللغة الانكليزية والكيمياء واللغة العربية اضافة الى مقررات اختيارية.

ج- التدريب والتعليم غير النظامي:

هذا النوع من التعليم والتدريب المهني تكون فترته اقل من سنة وبرامجة غير نظامية ويهدف الى اعداد عمالة محددة المهارة مثل رفع كفاءة العاملين الممارسين او الراغبين بتغيير مهنتهم وهو ما يسمى بالتدريب التحويلي او الباحثين عن العمل .

د- التدريب المهني المستمر:

وهو تدريب بفترات قصيرة يهدف إلى بناء قدرات القوى العاملة لتطوير الاداء وزيادة إنتاجية العاملين.

٢-١-١ التعليم التقني: التعليم التقني يضم ثلاثة مستويات وفق ما مبين:

■ **الدبلوم التقني:** ويقبل فيه مخرجات التعليم الثانوي وما يعادلها (تم تجسير مخرجات التعليم المهني والفني مع التعليم التقني مع بعض الضوابط لكل دولة عربية)، وانشأ هذا النمط من التعليم لإعداد عمالة ذات مهارات معرفية وعملية بالتخصص أعلى من المهنيين، وتشكل مخرجات هذا التعليم حلقة الوصل بين الاختصاصين والمهنيين، وبلغ عدد المعاهد التقنية ٥٠٠ معهد تقني منها ١١٠ في سوريا، ويبلغ معدل عدد طلبة التعليم التقني نحو طالبين لكل عشرة آلاف من السكان في الوطن العربي، ويتفاوت المعدل بين دولة وأخرى إذ يبلغ هذا المعدل (٥) في الأردن و(٣) في كل من تونس وليبيا والعراق وبعدهم طالبين في الجزائر وسورية ومصر وأقل من (٤، ١) في الدول الأخرى، وبلغت نسبة طلبة التعليم التقني من إجمالي المسجلين في التعليم العالي في الوطن العربي ٣٠-٣٥٪ في تونس والعراق وعمان و ٢٠-٢٥٪ في الأردن والجزائر ومصر و ١٥-١٧٪ في الإمارات وسورية وفلسطين و ١٣٪ في ليبيا والبحرين واقل من ذلك في الدول الأخرى، وبالرجوع الى إحصائيات اليونسكو عام ٢٠٠٣ فان نسبة المقبولين في أميركا ٤٤٪ وفي كندا ٥٢٪ (٤).

■ **البكالوريوس التقني:** ولغرض التكامل بالتعليم التقني وإعداد اختصاصين يجمعون بين المعرفة والمهارة العملية يقبل فيه خريجو الدبلوم التقني غالبا في السنة الثانية وفق شروط محددة وخريجو الثانوي العام والمتفوقين من الشهادات المعادلة للثانوي العام في السنة الأولى .

تم استحداث دراسات للبكالوريوس التقني بعد ان فرضت التقنيات الحديثة الحاجة الى عمالة تخصصية ذات قدرات ذهنية وعملية تكتسب فرصة اعدادها للمهارات المتقدمة خلال فترة الدراسة لملاقات الطلب في التصنيع والتكيب والتشغيل والصيانة والخدمات لمختلف المجالات ذات الصلة بتنمية الموارد البشرية، ويركز هذا المستوى التقني على دراسات تخصصية وليست عامة مثل القوالب واللحام في الهندسة الميكانيكية والالكترونيات الصناعية ونقل القدرة في الهندسة الكهربائية، وصناعة الانسان والتحليلات المرضية في التخصصات الصحية، وزراعة الأنسجة النباتية في التخصصات الزراعية... الخ، والدول العربية التي انشأت البكالوريوس التقني غالبا ما اعتمدت في التدريب المهني للمقررات العملية بالتعاون مع أصحاب العمل لما لديهم من امكانات مادية وموارد بشرية ولضمان تماسه المباشر باحتياجات سوق العمل.

تعتبر شهادة البكالوريوس التقني ماثلة لنضرائهم من خريجي الجامعات بالحقوق والامتيازات كافة وذلك لاستيفائهم المتطلبات المعرفية بالإضافة إلى إعداد أكثر للمقررات العملية التي لاتقل عن ٥٠٪ من الساعات المعتمدة^(١٣).

انشأ هذا المستوى في العقد الاخير من القرن الماضي في عدد من الدول العربية منها العراق والاردن والسعودية والامارات وسلطنة عمان والبحرين ونجحت التجارب الي بدأت برؤى واضحة وتعثرت تلك التي لم تستطع تجاوز النمط الاكاديمي^(١٤).

■ **الدراسات العليا التقنية:** يمثل هذا المستوى قمة هرم التعليم التقني والمحققين به يتلقون معرفة أكاديمية لا تقل عن نضرائهم في الجامعات مضاف لها تدريب عملي لا يقل عن ٥٠٪ من الساعات المعتمدة .

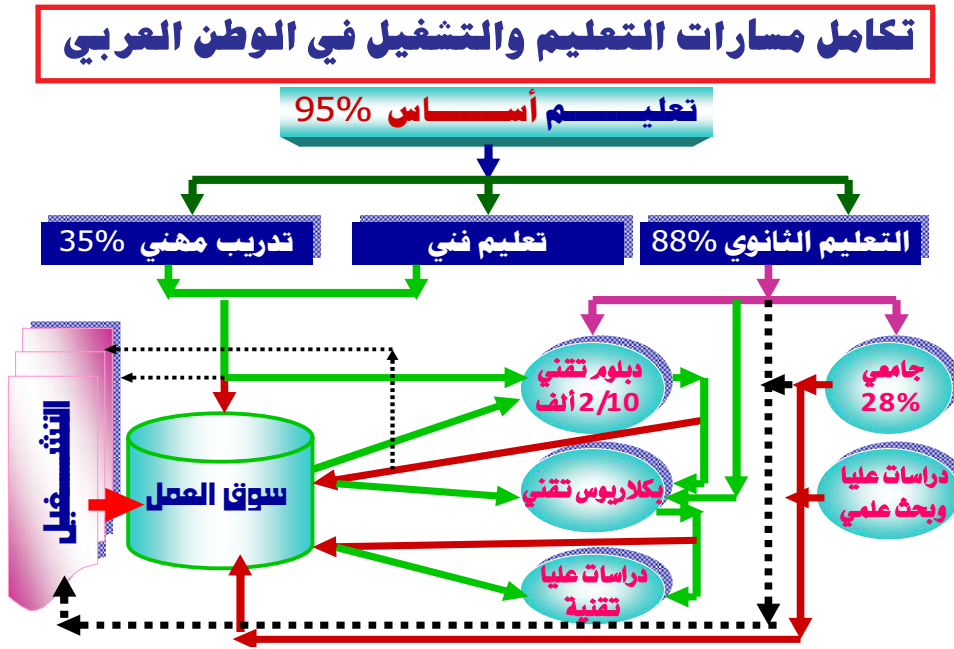
والدواعي الاساسية لهذا المستوى انطلقت من حاجتين الاولى حاجة حقل العمل الى باحثين باختصاصات دقيقة لديها مهارات ربط المعرفة بواقع العمل او الخدمات، والثاني حاجة مؤسسات التعليم والتدريب المهني الى اعضاء هيئة تدريس لها مهارات عملية لتنفيذ المقررات بدلا من المخرجات الجامعية التي غالبا ماتكون غير مؤهلة للجوانب العملية^(٢٤).

ومن تجربة الباحث فإن التجربة العراقية هي الأكثر تقدما بهذا بالمقارنة مع الدول العربية الأخرى حيث بدئت بمستوى الدبلوم العالي والماجستير التقني في عام ٢٠٠٢ وبلغت فيما بعد مستوى الدكتوراة التقني، واغلب من يتم قبولهم من خريجي البكالوريوس التقني، وتنفذ وتمول ابحاث الدراسات العليا التقنية لدى اصحاب العمل لما لديهم من موارد مادية من جهة ولضمان عدم تحول هذه الدراسات الى طبيعة اكااديمية تحرف عن الهدف الاساسي لانشائها من جه ثانية^(٢١).

٢-٢ تكامل مخرجات التعليم والتشغيل:

تمثل مخرجات التعليم بكل مستوياتها اهم مكونات عرض العمل، الا ان واقع مخرجات التعليم غالبا ما تكون غير مؤائمة مع الطلب على العمل وتحتاج الى تاهيل خصوصا في المهارات العملية بالتخصصات التطبيقية التي بالاساس نسبتها الكمية والنوعية منخفضة قياسا الى الدول المتقدمة، ومن واقع التجربة لمنظومات التشغيل العربية فان معظم مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني التطبيقية لاتحتاج الى تدريب او تاهيل لملاقات الطلب على فرص العمل، اضافة الى استمرار الطلب عليها اكثر من المخرجات الجامعية مما يتطلب التوجة نحوها لتصحيح اتجاه مسارت التعليم .

اما التخصصات الانسانية والتي تشكل النسبة الاكبر من مخرجات التعليم فان فرص العمل المتاحة لها محدودة بعد ان انحسر الطلب على الوظائف غير المهنية مما يتطلب تاهيلها الى مهن تتمكنها من العمل، وهذه السببية دفعت بغالبية البلدان العربية لانشاء منظومة للتشغيل تتولى تأهيل الموارد البشرية لاشغال فرص العمل المتاحة اي ان منظومة التشغيل تحاول تقليص الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل، وياخذ التكامل بين مسارات التعليم والتشغيل نمطا يعبر عنه بالشكل التالي:



٢-٣: عوامل ضعف التعليم والتدريب المهني والتقني

■ عدم وجود استراتيجية وسياسة وطنية في معظم الدول العربية (١) وان وجدت في اغلب الأحيان لا يتم تقويمها وقياس أدائها وتصحيح انحرافاتهما.

■ تعدد الحاكمية (١) في القطاع العام وغياب التنسيق والمنافسة بالمخرجات .

■ ضعف مساهمة القطاع الخاص سواء فيما يتعلق بالشراكة مع مؤسسات التعليم والتدريب الحكومية او امتلاك وإدارة مؤسسات تعليم وتدريب (١) عدى الأردن ولبنان والسودان، واغلب مؤسسات التعليم والتدريب العائدة للقطاع الخاص تتجه إلى التخصصات الأقل كلفة لذلك من النادر أن تكون هناك تخصصات هندسية او طبية او زراعية .

- يعتمد تمويله على الحكومات (١) وغالبا ما يتأثر هذا التمويل بقدرات الحكومات المالية وأسبقياتها في الإنفاق الجاري والاستثماري.
- لا يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني بالهبات والمساعدات المالية أو المادية مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة أو دفع أجور تدريب المدربين لزيادة تأهيلهم باستثناء الأردن ومصر .
- نمطية التخصصات والمناهج التدريبية ومحدودية البرامج التدريبية التي تنفذ لصالح حقل العمل وهذا يعني أن مخرجاتها تعد لأكثر من مهارة في مجال التخصص وهي ميزة حميدة إلا أنها تحتاج إلى تدريب ومدربين جيدين^(٩) .
- ضعف المرونة بالنظم التعليمية عدى الأردن ولبنان والجزائر^(٩) .
- نادرا ما يكون من اهتماماته البحث العلمي وإذا وجد فهو غير موجهة وهذا يؤشر محدودية التفكير الذهني للمدربين وقلة معرفتهم وتفاعلهم مع حقل العمل .
- ضعف الإقبال عليه ونظرة المجتمع إليه سلبية كونه خيار من لأخيار له بسبب محدودية تجسيرة مع مراحل التعليم اللاحقة^(١) .
- محدودية القدرة على بناء المدربين لمواكبة المستجدات التقنية (١) وهذه الميزة تعني أن رأس المال البشري المهني والتقني من المدربين غير قادر على الإعداد الذهني للمدربين للتعامل مع تقنيات الآلات ذات التغير السريع، كما أنها تعني أن أساليب التدريب لا تزال تعتمد على القرائية والتلقين لموضوعات محددة سلفا وهذا ما تجاوزه الدول المتقدمة والأسبوية مع بداية العقد الأخير للقرن العشرين .
- اغلب مدخلات من التخصصات الإنسانية في معظم الدول العربية كما في السودان وحسب متوسط نسبة المرشحين للقبول بتخصصات الدبلوم التقني للفترة ٢٠٠١ - ٢٠٠٥ ٦٢,٧ الإنسانية و ١٦,٢٪ الهندسية و ١٤,٠٪ الحاسوب و(٣,٩٪) الصحية و(٢,٩٪) للزراعية(٨) ، لهذا فان الدول العربية المشابه لحالة السودان تكون مخرجاتها المهنية والتقنية ذات المهن التطبيقية غير كافية لسد احتياجاتها وتعاني من عمالة أجنبية وهي لديها بطالة وذلك لان العديد من اختصاصات مخرجات تعليمها لا تتواءم مع فرص العمل المتاحة.

٤-٢ عوامل قوة التعليم والتدريب المهني والتقني^(٢٢)

- تتوافر في معظم الدول العربية البنية التحتية الأساسية، وتشمل الأبنية والتجهيزات والتمويل، بالإضافة إلى الخبرات اللازمة للتطوير.
- شمولية منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني في كثير من الأقطار من حيث عدد التخصصات وكذلك من حيث انتشارها الجغرافي.
- تتوافر لمنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني جملة من الإجراءات والهيكل والهيئات المشرفة التي تمكنها من أن تصبح منظومة عصرية.
- هناك تواجه عام لاعتبار منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني جزءاً متكاملاً مع المنظومة التعليمية بأكملها .
- تتسم أسواق العمل العربية بالتكاملية إلى حد ملموس، من حيث توافر عمالة فائضة في بعضها، ووجود حاجة للعمالة الخارجية في بعضها الآخر .

٥-٢ اثر التعليم والتدريب المهني والتقني على معدل البطالة في الوطن العربي:

بلغ متوسط نسبة ذوي النشاط الاقتصادي ٦٩، ٢٢٪ في الوطن العربي (٢٠٠٥) وبحسب احصاءات الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٣ فان معدل النمو السكاني ٢٪ ولنفس الفترة بلغ النمو السكاني العالمي ٦، ١٪ وفي الدول المتقدمة ٨، ٠٪ وفي الدول النامية ٩، ١٪، ويتراوح معدل البطالة ١٥-٢٠٪^(٦)، وتقترب نسبة بطالة العمالة العربية من ضعف المعدل العالمي، وتزداد سنويا بمعدل ٣٪ بالرغم من توفير أكثر من ثلاثة ملايين فرصة عمل سنويا، وتعد المنطقة العربية الأكثر في استحداث فرص العمل من بين الدول النامية، وترتفع معدلات البطالة بين المتعلمين أكثر من الاميين فترتفع عشرة أضعاف في مصر وخمسة أضعاف في المغرب وثلاثة أضعاف في الجزائر، بسبب تدني المستويات التعليمية وضعف الخبرة، وينعكس ذلك في انتاجية العمالة العربية التي لا تتجاوز ٧، ٠٪ مقابل ٣، ٥٪ في شرق اسيا، وبلغت نسبة العمالة العربية ٢٣٪ تقريبا من العمالة الاجنبية في دول مجلس تعاون الخليج العربي^(١)، وفي الوقت الذي تتزايد نسب العمالة الاجنبية في دول الخليج العربي فان مواطنيها يعانون من البطالة فمثلا البحرين حسب بيانات سنة ٢٠٠٢ كان معدل البطالة لمواطنيها ١٢-١٦٪ بينما كانت نسبة العمالة الاجنبية فيها ٥٩٪، وعدد غير قليل من العاملين من مواطنيها يعملون بوظائف اقل من مستويات تعليمهم، وبموجب

قوانين العمل والاتفاقيات الدولية فان فرص العمل للاكفاً تعليماً والاكثر خبرة بغض النظر عن جنسية او عرقه لان الاقتصاد تحول من الاعتماد على العمالة الرخيصة إلى نموذج مؤسس على الانتاجية العالية والقيمة المضافة، والعمالة الوطنية لامكان لها اذا لم تساهم في تطوير الاقتصاد لا ان تبطل من نموه^(١٠) ومن ضمن الأسباب التي تساعد على تنامي ظاهرة البطالة في دول مجلس التعاون لبلدان الخليج العربية اختلال التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل المتغيرة بسرعة^(١٢).

إن تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاة العمالة الاجنبية يؤثر الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، مما يزيد العبء على منظومات التشغيل لرفع قدرات العمالة العربية المهنية والتقنية بوسائل عديدة من بينها إصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني وجعلها جاذبة للشباب من خلال جذب القطاع الخاص والمجتمع المدني لان معالجة البطالة لاتمثل حلول سياسية للحكومات فحسب بل تؤدي الى رفع الناتج المحلي للقطاع الخاص والعام فكما انخفضت البطالة بنسبة ١٪ فان ذلك يؤدي الى زيادة نسبة الناتج المحلي الاجمالي بمقدار ٣٪ وفق قانون ارثر اوكون Okun's Law (5)، واشاعة التعليم والتدريب للجميع.

٦-٢ هيكل الموارد البشرية في الألفية الثالثة:

سعت الدول العربية الى تحقيق هيكل للعمالة وفق المخطط رقم (١) والذي اقرته الدول الاوربية عام ١٩٦٠ وتغير مع نهاية القرن العشرين، الا ان الدول العربية لم تستطع تحقيقه لأسباب عديدة منها الأولوية التي أعطتها للتعليم الأكاديمي على حساب التعليم التقني والمهني مما أدى الى الزيادة في فئة الاختصاصيين (الحاصلين على البكالوريوس) على أصحاب المهارات الفنية المتوسطة (خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني) انعكس على بروز ظاهرة البطالة المفضة والهجرة، ذلك أن نقل التكنولوجيا الحديثة واستخدامها واستثمارها للنهوض بمستوى العمل والإنتاج تحتاج إلى تنمية الموارد البشرية الفنية المدربة والقادرة على استيعاب التكنولوجيا وتكييفها مع حاجات التنمية (٤).

المخطط رقم (١): هرم القوى العاملة التقليدي

النسبة	المؤهل الدراسي
١	شهادة جامعية
٤ - ٣	دبلوم تقني
٢٠ - ٤٠	ثانوية مهنية

حدثت تطورات كبيرة في مجال المعلومات والاتصالات بعد عام ١٩٨٥ ادى الى تغير الأساليب التقليدية المتبعة في إنتاج السلع والخدمات بشكل كبير وتحولت إلى أنظمة آلية تعمل ذاتياً، وازداد الاهتمام عالمياً بتأثيرات التقدم التقني في مجال العمل وهذا يعني أن العلاقة بين المعرفة والعلوم والتقنية وبين الآلة وأسس الإنتاج سوف تتغير، وسينتقل العاملون بالتقنيات من مهنة إلى أخرى ٦-٧ خلال حياتهم العملية (٧).

وان نوع مهن العمالة سيتغير وفق المخطط رقم (٢) حيث ستخف نسبة الاختصاصيين والمهنيين وتزداد نسبة التقنيين (٤).

المخطط رقم (٢) النموذج البيضوي لهيكل الموارد البشرية الألفية الثالثة

النسبة	المؤهل الدراسي	اعتماد برامج
٢٠٪	اختصاصيون	شهادة جامعية
٦٠٪	تقنيون	دبلوم تقني
٢٠٪	مهنيون	ثانوية مهنية

وتبأت الدول المتقدمة وبالذات الأوروبية بما سيحدث في الألفية الثالثة منذ العام ١٩٨٧م واعدت الخطط والسياسات لتكوين راس المال البشري للاختصاصين والباحثين والتقنيين والمهنيين لمواجهة هذه التحديات، وعقدت منظمة اليونسكو مؤتمر دولي حول التعليم والتدريب المهني والتدريب ووضعت خطة عمل دولية للنهوض بالتعليم والتدريب المهني والتقني وانشأت وكالة جديدة أطلق عليها (UNEVOC) ومنذ ذلك الحين طرح المشروع عدة برامج لتبادل الخبرات والآراء بين صناعات القرار في الدول المعنية من جهة والأطراف الممولة لعملية التدريب ركزت على ابتكار الطرق والأساليب وتحسين نظام التعليم المهني ومد جسور التعليم والتدريب للجميع وإصلاح العملية التعليمية وتفعيل مشاركة حقل العمل في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وإتاحة فرص العمل على النطاقين الدولي والإقليمي (٧).

ورغم الأحداث المتسارعة للتغيرات التقنية في كل المجالات واقتراب نهاية العقد الاول للألفية الثالثة فان مخرجات التعليم في الوطن العربي لاتزال غالبيتها من الاختصاصين ونسبة العلوم التطبيقية منهم ٢٠٪ بينما تصل الى ٤٤٪ في ماليزيا وكوريا وأكثر من ذلك في الدول الصناعية المتقدمة (٢).

ولم تحظى منظومات التعليم والتدريب التقني والمهني بالاصلاحات الراسية والافقية والحاكمية لتمكينها من تجاوز او تقليص الفجوة بين المخرجات الكمية والنوعية وواقع المهن والمهارات في سوق العمل، ومما يزيد الامر تعقيدا ان الدول العربية مستوردة للتقنية وهذا يعني مضاعفة الحاجة الى التدريب، ومن الخبرة نجد ان الفجوة الزمنية لرفع قدرات مخرجات التعليم في الدول العربية تاخرت بحدود ربع قرن عن الدول المتقدمة والاسيوية لمواجهة التحديات وهذا سيؤدي الى تفاقم معدلات البطالة والبطالة المقنعة واستمرار اشغال غالبية فرص العمل المتاحة بالعمالة الاجنبية خصوصا في الدول العربية المصدرة للاستثمار (٢٤)، وازاء هذا الواقع وللضرورة الوطنية والعربية فان القطاع الحكومي والخاص والمجتمع المدني ومنظومات التشغيل يتطلب منها القيام بالاتي:

■ الارتقاء بنظم التعليم بعامّة والتدريب المهني والتقني بخاصّة من النواحي الكمية والنوعية، ومن حيث ارتباطها ومواءمتها مع المتطلبات التنموية وحاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل من ناحية، وقدرات الدارسين وميولهم واستعداداتهم من ناحية ثانية، والمجالات والمراحل التعليمية الأخرى من ناحية ثالثة.

■ تطوير نظم التعليم والتدريب غير النظامية من النواحي الكمية والنوعية، بمساهمة المؤسسات الإنتاجية وزيادة الاستفادة منها في مجال تعليم الكبار والتعليم المستمر للفئات المستهدفة ذكورا وإناثا، كالمتعطلين عن العمل، والعائدين للعمل بعد الانقطاع عنه، والعاملين الذين يحتاجون رفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم.

■ تحسين مدخلات نظم تنمية الموارد البشرية، النظامية منها وغير النظامية، ويشمل ذلك المواد التعليمية والتدريبية، والهيئات التدريسية والتدريبية، والتمويل المناسب، والتسهيلات المكانية والفنية، والإدارات المتطورة، وغير ذلك (٢٠).

المبحث الثالث

أهم التحديات والمستقبل للتعليم والتدريب المهني

والتقني في الوطن العربي

٣-١ التحديات:

من أكثر التحديات التي يواجهها التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي هي:

■ **النظرة المجتمعية:** المجتمع العربي يشترك في عزوفه عن التعليم المهني والتقني لاعتقادات سائدة ومتداولة ومن أهمها، أن هذا التعليم مغلق النهايات ولا يسمح للملتحقين به مواصلة تعليمهم، ويعدهم لوظائف متدنية، وهو مكان للفاشلين دراسيا، وان هذا التعليم لغير المقتدرين ومن يلتحقون به يبصمون بالفقر، كما يعتقد معظم المجتمع العربي بان مخرجات هذا التعليم هم الأقل ثقافة .

وتلك تمثل نتاج لسياسات خاطئة في التعليم والتدريب المهني والتقني اهمها، عدم تكامل وتجسير مرحلة الدراسة، ولا يلتحق به الا من لا خيار له، وانخفاض اجور التشغيل لمخرجاته.

■ **التمويل الحكومي:** من المعروف ان التعليم والتدريب المهني والتقني مكلف أكثر عند مقارنته بالتعليم الجامعي والعام لما يحتاجه من معدات معملية وورش لان مناهجه تنحو باتجاه العملي أكثر من النظري كذلك يحتاج إلى موارد بشرية أكثر لتعدد وتنوع مهام التدريب والإشراف والمتابعة للمتدربين، يضاف إلى ذلك التغيرات المستمرة في تخصصاته ومناهجه كونه يتأثر بالمتغيرات التقنية في حقل العمل لان مخرجاته معدة للتشغيل وليس لأغراض معرفية مع تعاضم الطلب على مخرجات نوعية لها القدرة الذهنية والحرفية العالية للتعامل من التقنيات المتجددة والقدرة على التحول من مهنة إلى أخرى في المجال العام للتخصص.

إن ميزة التغير بالتعليم والتدريب المهني والتقني تجعله أكثر فاعلية ومرونة تقربه من المؤاتمة مع متطلبات أصحاب العمل .

يمول التعليم والتدريب المهني والتقني خصوصا التطبيقي في الوطن العربي بالاعتماد على الحكومات، ولتزايد اولويات الإنفاق الحكومي على الأمن الغذائي والخدمات والبنية التحتية والامن الوطني بسبب تزايد السكان ومتطلبات التنمية والتحول المتسارع باتجاه خصصة القطاع العام والانتقال نحو اقتصاد السوق والنزاعات المحلية والاقليمية والدولية أصبحت معظم حكومات الدول العربية غير قادرة على الإيفاء بمتطلبات الإنفاق على التعليم والتدريب المهني والتقني^(٢٤) .

■ **المدرّبين والمُشرفين:** يحمل الكثير من الباحثين على مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني ويسندون ذلك إلى المناهج ومعدات التدريب وضعف الدعم الحكومي، إن الإنفاق الحكومي العربي على التعليم في مطلع التسعينات من القرن الماضي بلغ ٤,٦٪ من الناتج المحلي الإجمالي وهو اعلي مما أنفقته الدول الصناعية لذات الفترة حيث بلغ نسبة إنفاقها ٦٪ ودول العالم الثالث ٢,٣٪^(٩)، ولكي نحدد الأسباب الرئيسية لآبد من تحديد أركان العملية التدريبية والتي تتكون من المنهج والمدرّب والمتدرب والبنية التحتية والإدارة هذه العوامل مجتمعة منتهجها المتدرب، ويعتقد الباحث ان ثورة المعلومات مكنت كل المتخصصين بالحصول على أفضل ما يريد من المناهج الجاهزة والمجربة او هناك من يستطيع صناعتها من اي مكان في العالم وفعلا استفادت الدول العربية كثيرا من هذه الفرص، وصحيح النقد أحيانا الموجة للمناهج ولكن الحقيقة تكمن في ضعف التنفيذ، والمناهج قد تكون سبب ولكنها ليست رئيسية، اما البنيات التحتية ونعني بها تجهيزات المعامل والورش والبيئة التعليمية فان اغلب الدول العربية تستخدم تقنيات متقدمة ولكن اغلب مخرجاتها غير راضية عنها تلك الدول نفسها والنقد المتكرر للتجهيزات لا ينطبق على كل الدول العربية، اما المتدرب فانه في الغالب يدخل الى التعليم والتدريب المهني والتقني مرغما لاسباب اجتماعية تاريخية بالمجتمع العربي، اما المتدرب فان اغلبهم غير قادر على التعامل مع التقنيات الحديثة، بدليل ان معظم التقنيات الحديثة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي اما تستعين بمدرّبين اجانب او تقبل بحد ادنى من كفاءة الاستخدام للتقنية او تتهالك تقنيات التدريب بالاندثار مع استخدام محدود .

■ **العقد العربي للتشغيل^(٢٣):** قرر القادة العرب في قمة الكويت يناير ٢٠٠٩ تنفيذ برنامج متكامل لدعم التشغيل وتحقيق أهداف التنمية البشرية من خلال اعتماد الفترة من ٢٠١٠-٢٠٢٠ عقدا عربيا للتشغيل وخالصة ملامح وتوجهات العقد العربي تتمثل بالآتي:

- الحد من البطالة وخفضها الى النصف .
- التدريب الفعال المتوافق مع احتياجات سوق العمل .
- رفع الكفاءة الانتاجية للعامل العربي والسعي لتطوير بمعدل ١٪ سنويا .
- تطوير ثلاثة مراكز تدريب من القائمة في الدول العربية .
- خفض الفقر الى النصف خلال الفترة من ٢٠٠٩-٢٠١٥ .
- تحسين جودة التعليم عموما والتعليم الفني والمهني التطبيقي والتدريب المهني خصوصا ورفع نسبة

المتحقين الى ٥٠٪ كحد ادنى من المتحقين بالتعليم مابين الاساس والتعليم العالي والعناية ببرامج اعادة التدريب والتاهيل .

- تيسير تنقل العمالة العربية بحرية في افق ٢٠٢٠ .

لبلوغ أهداف العقد العربي فان المهام التي يفترض أن يؤديها التعليم والتدريب المهني والتقني تتلخص بالاتي:

- توفير برامج ونظم التعليم والتدريب الداعمة للتشغيل.

- اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن في وضع المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية.

- اعتماد الاستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني والتقني والتي اقرت في منتدى الرياض ١٦-

١٨-٢٠١٠ .

- تطوير برامج التعليم والتدريب وتنويعها لتلبية القطاعات المختلفة.

- توسيع الانتشار الجغرافي لخدمات وتسهيلات التعليم والتدريب المهني والتقني في المناطق المختلفة لاستيعاب الراغبين.

- توفير التسهيلات الازمة للالتحاق الاناث بالتعليم والتدريب المهني والتقني.

- تتولى البلدان العربية التي تقع فيها مراكز التميز لاعداد المدرسين واستكمال المتطلبات الازمة من

الموارد البشرية والتجهيزات والتقنيات والتسهيلات الازمة لادارة المراكز وتوفير التمويل الازم لذلك .

■ **اقتصاد السوق:** كانت مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني يتم إعدادها سابقا للتشغيل

في القطاع العام وبعد أن تم خصصه معظم هذا القطاع فان التشغيل لدى أصحاب العمل والخدمات

يعتمد على الكفاءة والإنتاجية والجودة وسلوك العمل بغض النظر عن الهوية، لذا لا بد من موازنة

مخرجات هذا التعليم مع متطلبات أصحاب العمل وكسب ثقته بقدرات العمالة العربية، يضاف إلى ذلك

تقلص الطلب على الوظائف الإدارية، وتزيد الطلب على الأعمال التطبيقية ذات الطابع الذهني أكثر

من الادائي، وهذا يتطلب تغير شامل بمناهج وتخصصات وطرق التعليم والتدريب ومغادرة الأساليب

التقليدية، كما التغيرات التقنية المتسارعة أدت إلى إضافة مهام أخرى لمنظومات التعليم والتدريب

المهني والتقني تتعلق بالاهتمام بالتدريب لتأهيل من يفقدوا وظائفهم إلى مهن جديدة.



Market Efficiency at the Weak Form : The Case Study of Amman Stock Market





Market Efficiency at the Weak Form : The Case Study of Amman Stock Market

Dr. Abdul Muti Irshaid
University of Al-Ain for Science
and Technology
Abu Dhabi - UAE

Diana Ali Al hajjeah
University of Al Husain bin Talal
Amman, Jordan

Abstract :

The researchers in this study tries to investigate the efficiency of Amman Financial Market using two hypotheses: the stock returns that follow the normal distribution and the instability of stock prices during the period from January 2000 until April 2007 based on daily closing price and market index using the serial correlation and frequent testing . But the statistical tests proved that the stock returns don't follow the normal distribution therefore, the frequent testing was used, but it also proved inefficiency of the market and this gives the investors an opportunity to predict the future prices and obtain higher returns than normal.

Introduction :

An efficient stock market helps channel savings to investment, provides opportunities for foreign investment, creates instruments for personal investment with higher returns and greater diversification possibilities than otherwise available furthermore, Gives the Jordanian authorities' strategy of generating economic growth through the private sector, it is important that the stock market is well developed and properly regulated to allow for an effective mobilization and efficient allocation of resources. This would contribute to mobilizing domestic financial resources and attracting funds from overseas. Additional investments, both domestic and foreign, should contribute to economic growth and would tend to reduce unemployment and poverty.

Efficiency, in the context of capital markets, is commonly assumed to refer to the incorporation of the expectations and information of all market participants into the prices of financial assets. If markets are sufficiently competitive, and therefore efficient, then microeconomic theory states that investors cannot earn abnormal profits from their investment strategies. This concept of an efficient capital market has been continuously developed, studied, tested and challenged ever since the French mathematician Bachelier introduced the notion in his Ph.D. thesis in 1900.

In his work, Bachelier recognized that “past, present and even discounted future events are reflected in market price, but often show no apparent relation to price changes”. He concluded that commodity prices fluctuate randomly, which was empirically supported by Cowles (1933), however largely ignored until Cootner (1964) published Bachelier's contribution in English.

The introduction of electronic computers into time series research in the 1950's enabled economists to analyze the behaviour of lengthy economic time series, fueling research on the topic of efficient markets. Samuelson (1965) expanded on Bachelier's theory in his article "Proof that Properly Anticipated Prices Fluctuate Randomly." This work, considered the beginning of modern economic literature, asserts that "if one could be sure that a price would rise, it would have already risen" and explains changes in price with the random walk model.

Although the origins of the random walk model began with Bachelier, Pearson (1905) explained a random walk with an analogy to a drunk who staggers in an unpredictable and random fashion. The drunk is just likely to end up where he began his stagger than at any other point.

Widely acknowledged today, the Efficient Market Hypothesis (EMH) is a historical compilation of work, which begins with Bachelier's foundations. The EMH has historically been subdivided into three categories based on Roberts' (1967) classical taxonomy of information sets:

- Weak form efficiency: Prices fully reflect historical information of past prices and returns.
- Semi-strong form efficiency: Prices fully reflect all information known to all market participants (public information).
- Strong form efficiency: Prices fully reflect all information known to any market participant (public and private information).

From this idea of information sets, Fama (1970) assembled a comprehensive review of theoretical and empirical evidence of market efficiency in which he deems an efficient market as "a market in which

prices always ‘fully reflect’ available information.” In an efficient market, trading on available information fails to provide an abnormal return. In order to prove or disprove the EMH, a model of “normal” returns must be specified against which the actual returns can be compared. Abnormal returns, the difference between the return on a security and its expected return, are forecasted using the chosen information set. If abnormal returns are found to be unforecastable or “random”, the EMH is not rejected. To clarify, abnormal returns should not be confused with excess returns, which are defined as the difference between the actual return and the risk-free rate.

Implicit to the EMH is the precondition that the cost of information acquisition and trading are equal to *zero*. However, these costs are clearly positive, driving Fama (1991) to revise his definition of the EMH to a weaker and economically more sensible version stating “prices reflect information to the point where the marginal benefits of acting on information (the profits to be made) do not exceed marginal costs.” Most recently, Fama (1998) modified his definition once again, an adjustment which spawned from the growing body of empirical research of all three forms of the EMH. This definition states that in an efficient market “the expected value of abnormal returns is *zero*, but chance generates deviations from *zero* (anomalies) in both directions.”

This research analyzes recent developments in the Amman Stock Exchange ASE (the only stock market in Jordan (AFM)) and its efficiency especially at the weak form. For the economy like Jordan, the ASE is unusually large in terms of market capitalization (almost 300 percent of GDP by 2006). The ASE plays an important role in channeling and intermediating capital in the Jordanian economy, which currently depends to a significant extent on foreign capital inflows. It is thus important to understand what determines the performance of the ASE,

and if it is overvalued or undervalued. The question of whether the ASE is efficiently or not, is important from a portfolio point of view (important for the individual investor), and its also important from a macroeconomic point of view since a large correction in the stock market affects wealth, consumption, and potentially capital flows. This research attempts to answer these questions.

The Importance of Study :

The assessment of efficiency is particularly important as it attracts potential investors to formulate decisions based on more specific information.

Realizing the importance of securities markets, any investor who wants to trade in a security must do so through the agency of a stockbroker. The trading mechanism is continuous and strict price and time priority rules are followed. For example, for any two or more buy (sell) orders, the one with the highest (lowest) price has the execution priority. If two or more orders of the same type have similar prices, the order which is noted on the trading board first, has the execution priority.

Until April 2007, in Jordan, the total number of listed companies is 230 and when judged by the ratio of market capitalization to GDP, the mean proportion of 227.0% indicates the importance of the market in the Jordanian economy.

For that and more, this study comes to know about Amman stock market (ASE) efficiency at the weak form “*at which the stock prices already reflect all information Fama (1976) that can be derived by examining market trading data such as the history of past prices*”.

Aim of the Study :

Tests efficiency markets at weak form could find trends in past prices that would enable investors to earn abnormal profits; this is essentially, a test of the efficiency for stock market in general.

This study aims to examine the efficiency of ASE, the result will exhibit the situation of ASE which could be useful for the authority of ASE, and it will be useful for the investors via how made there investment decisions.

In emerging market, there is some evidence that socks have performed better in specific time periods, furthermore, in the early literature was exhibit evidence of stock market inefficiency.

Nevertheless, this research add a further case study to this developing strand in the literature to examine what extent the ASE behaves in similar ways to these other markets .

In order to give the behaviour acknowledge of stock trend in Amman stock market to test the weak form in practice of the random walk model which include the following :

- 1- Successive price changes are independent.
- 2- Price changes have some probability distribution
which are Fama hypothesis (1965)

Furthermore, managing the market, which make the market more efficient in order reach our objects and goals which at the end reach social and economic development in Jordan by increase suitable projects and expand current projects.

Problem of the Study :

It had been known that the development country markets inefficient in their prices; which this meant that the historical data and

serial correlation analysis to the prices changes result to know the price in the future so will cause to capital gains for investors in stocks(see the empirical tests.

The inefficient happened if the investor not inform of all information related to stock market; so in this case, the price will not reflect the intrinsic value of the stock and the stock market price will be misleading (undervalue or overvalue).

For that this study comes to search if general price indices lead to abnormal profit or not.

Literature Review :

- Atmeh M. and Dobbs I. , (2006), they investigated the performance of moving average rule in an emerging market context, namely that of the Jordanian stock market. The returns from trading strategies based on various moving average rules are examined. The results show that technical trading rules can help to predict market movements, and that there is some evidence that (short) rules may be profitable after allowing for transactions costs, although there are some caveats on this. Sensitivity analysis of the impact of transaction costs is conducted and standard statistical testing is extended through the use of bootstrap techniques. The conditional returns on buy or sell signals from actual data are compared to the conditional returns from simulated series generated by a range of models (random walk with a drift, AR (1), and GARCH-(M)) and the consistency of the general index series with these processes is then examined.

- Rawashdeh M. and Squalli J. , (2005) used daily sectoral indexes between 1992 and 2004 and a variance ratio and runs tests, they found that the random walk and weak form efficiency hypotheses are rejected

for all sectors. they use daily closing indexes for the four sectors of the ASE: banking, industrial, insurance, services, and the general index between 1992 and 2004. examined by runs test as it does not require returns to be normally distributed. This provides a solid alternative to parametric serial correlation tests in which distributions are assumed to be normally distributed .they find the null hypothesis of a normal distribution is rejected for all series at the 0.01 level, thus indicating that returns are not normally distributed. And they tested the random walk hypothesis and weak-form efficiency using daily data for the sectoral indexes and the general index of the ASE. found that the random walk and weak-form efficiency hypotheses are rejected for all sectors and for the general index at conventional levels of statistical significance.

- Maghyereh A. , (2005) examines the efficiency of the ASE vis-à-vis the date of its automation. Based on a multifactor model with time-varying coefficients, the results show that the moved to electronic trading system had no significant impact on the ASE's efficiency. For volatility, however, he found evidence that suggests there was an increase in volatility after the introduction of automated trading.

- Fayyoubi N. ,(2003) Investigated the efficiency of (ASE) by using market index during (1993-2000) ,used a methodology which considers the institutional features of ASE. Found inefficiency up to 1996 .put the last years of the sample, because of many changes have characterized the institutional ,technical and regulatory framework , empirical evidence has shown that the ASE has become more efficient .

- Magabelh A. and Brhooma S., (2002) tested closing prices from 1992 to 1997 for banks and financial institutions stocks on Amman market by normal distribution and Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) and the monthly closing prices is dependent from historical data used serial correlation and Run test ,they found that the closing price didn't have

normal distributions then the prices didn't walk randomly and the monthly close price didn't dependently . which means the market inefficient.

- Omet G., Khasawneh M. and Khasawneh J. , (2002), they examined the efficiency of the Jordanian stock exchange and the relationship between returns and conditional volatility. An AR (1)-GARCH (1, 1)-M model is estimated for five daily indices. The empirical results indicate significant departures from the efficient market hypothesis; in only two cases there is a significant relationship between risk and return, and returns tend to exhibit high persistent volatility clustering.

-Omet G. , (1999) examined AFM used daily price index for 14 companies (the most actively traded) in term of RMW for the period from January 2, 1993 until April 1,1996 . Found the index had a positive serial correlation coefficient of +.2753 .the price changes reflect some significant correlation patterns and these will help predict future price changes .the result the market inefficient .

-Gudah K. , (1997)examined the daily and weakly closing price for 32 corporation on the organized market from (1992 to 1994) , used serial correlation , run test , he found the relation between daily stocks prices for short period was highly , but the time serial analysis for long period for stock price was follow randomly walk in it's behavior trend.

-Erian and Kumar, (1995) examined daily and weekly data of the general index and find returns to be positively serially correlated and the market to be weak-form inefficient. A parametric correlation test is used.

-Khouri and Civelek ,(1993) examined a total of 16 industrial companies in terms of the RWM . Based on daily price changes their results showed that AFM shows significant dependency patterns., by employs autocorrelation and runs tests to investigate the random walk

hypothesis and weak-form efficiency , found returns in the industrial sector to be positively serially correlated and the sector at weak-form inefficient.

- Civelek A., (1991) examined the monthly prices for 25 industrial company covered the period (1981-1989). Used serial correlation and run test and other descriptive statistical measures like mean , standard deviation , variance , swkweness , ... found no significant for independent continuously changes in stock prices , the high degree of serial correlation , which is (-0.147) for different studied periods and the run test showed high degree of similarity for price changes put the descriptive statistical tests showed un existed for normal distribution to price changes .

- Kawasmi Z.,(1990) he tested the changes of weekly abnormal return used (CAPM) capital asset pricing model and the changes on weekly producer price .on (23) industrial corporations from (1984 to 1987) ,he found inefficient on pricing industrial stock on Amman market.

Hypotheses of the Research :

This study intends to investigate the efficiency of the Amman stock market between 2000 till end of April, 2007. The null hypothesis states that the Random Walk Model (RWM) can explain prices of the stocks traded in ASE, so the ASE stock market is efficient at a weak form level.

We will test two hypotheses in order to determine the efficiency of the ASE in the weak form. The first hypothesis involves determining whether the stock returns follow a normal distribution or not.

The null and alternative hypotheses are:

H_0 : The stock returns in Amman stock market follow a normal distribution.

H_1 : The stock returns in Amman stock market do not follow a normal distribution.

The second hypothesis involves determining, whether the stock returns are random across time. The null and alternative hypotheses are:

H_0 : The stock returns in Amman stock market are random over the time period of the study.

H_1 : The stock returns in Amman stock market are not random over the time period of the study.

Data :

We use daily closing indices for the four sectors of the ASE: banking, industrial, insurance, services, and the general index from January, 2000 to the end of April, 2007. All data collected from ASE web site <http://www.ase.com.jo/>

Statistical Methods :

This research concentrates on serial correlations and runs test. These two techniques are well known and widely used to determine whether there is randomness in successive values of price changes.

Serial correlation (or autocorrelation) tests measure the correlation coefficient between a series of returns and lagged returns in the same series. A significant positive serial correlation implies that a trend exists in the series, whereas a negative serial correlation indicates the existence of a reversal in price movements. **A return series that is truly random will have a zero serial correlation coefficient.** The beta coefficient from the following regression equation measures the serial correlation of stock i with a lag of k periods:

$$r_{i,t} = \alpha_i + B_i r_{i,t-k} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

Where $r_{i,t}$ represents the return of stock i at time t , α_i and B_i are constants, $\varepsilon_{i,t}$ represents random error, and k represents different time lags. The serial correlation tests assume normal distribution for the stock price changes (or returns).

The null hypothesis to be tested is that no significant correlation exists between price changes, i.e. $H_0: B_1 = B_2 = \dots = B_j = 0$. To test the

serial correlation coefficient $B_{t,t-k}$ for significance, several test statistics may be used. One example is the Ljung-Box Q statistic which is asymptotically distributed as the chi-square distribution (Gujarati, 1995, p. 717).

The runs test is a nonparametric test of randomness in a series. Unlike the serial correlation, the runs test does not require the normal distribution of the stock returns. A run is defined as price change sequence of the same sign, e.g., — — — 0 + + + would constitute three runs where “— — — “ represents a price decrease, (0) represents no change, and “+ + +” represents a price increase.

The premise behind the runs test is that too few or too many runs, as compared with the number of runs expected in a random series, indicate non randomness. ***If there are too few runs, it would mean that the stock returns in the time series do not change signs frequently, thus indicating a positive serial correlation and in turn, may imply that the price changes do not follow a random walk model.*** Similarly, if there are too many runs, they may suggest negative autocorrelation (Gujarati, 1995, P. 419).

Assuming price change independence, the total expected number of runs of all three types, $E(R)$, can be estimated as:

$$E(R) = [N(N+1) - \sum_{i=1}^3 n_i^2] / N \quad (2)$$

Where N is the total number of observations (price changes or returns) and n_i are the number of price changes of each sign (+, —, 0). For large sample sizes (e.g. greater than 30), the sampling distribution of $E(R)$ is approximately normal and the standard error of $E(R)$ is given by:

$$\alpha(R) = \frac{\sum_{i=1}^3 n_i^2 \left[\sum_{i=1}^3 n_i^2 + N(N+1) \right] - 2N \sum_{i=1}^3 n_i^2 - N^3}{N^2(N-1)} \quad (3)$$

The standard normal Z—test statistic used to conduct a runs test is given by:

$$Z = \frac{(R \pm 0.05) - E(R)}{\sqrt{E(R)}} \quad (4)$$

Where R denotes the actual number of runs, E(R) is the expected number of runs, and (0.5) is the continuity adjustment. For large N, Z will be normally distributed with **mean zero and variance one**. Thus, the standardized normal variable Z two—tailed test will be used for tests of significance.

Empirical Results :

To test the random walk hypothesis and weak—form efficiency of Amman stock market, the research conducted the following steps:

1. Calculating the returns as follow: $r_{i,t} = (p_{i,t} - p_{i,t-1}) / p_{i,t-1}$, where $r_{i,t}$ is the return of indices i at trading day t, $p_{i,t}$ is the indices price at trading day (t) and $p_{i,t-1}$ is the indices price at the preceding trading day (t-1), ignoring the cash dividends, stock dividends, and the rights due to lack of data.

2. Testing the normality of the stock returns to decide on using serial correlation or runs test. The Lilliefors Test was used to examine normality by comparing the sample cumulative distribution function S(x) and the normal one F(x). The test statistic is as follows: $D = \max |F(x) - S(x)|$, where D is the largest absolute difference between S(x) and F(x). If sample and normal cumulative probabilities are equal then the distribution is normal (Keller and Warrack, 2000, p. 613 – 618). The

results of the test, as shown in Table below, indicate that the returns do not follow normal distribution.

Both Kurtosis and skewness support the results of the Lilliefors Test. The results of the skewness test in Table below show that the returns have significant positive skewed distributions, and have asymmetric distributions. On the other hand, the results of the Kurtosis test show that the returns have leptokurtic distributions. Thus, we reject the null hypothesis of normality.

Descriptive

	Statistic	Std. Error
Return of Mean General	.001052	.0007058
95% Confidence Lower Interval for Mean Bound	-.000332	
Upper Bound	.002436	
5% Trimmed Mean	.000725	
Median	.000463	
Variance	.001	
Std. Deviation	.0300011	
Minimum	-.5190	
Maximum	1.0661	
Range	1.5852	
Interquartile Range	.0105	
Skewness	21.914	.058
Kurtosis	929.799	.115

Kurtosis is a measure of the extent to which observations cluster around a central point. For a normal distribution, the value of the kurtosis statistic is zero. Positive kurtosis indicates that the observations cluster more and have longer tails than those in the normal distribution, and

negative kurtosis indicates that the observations cluster less and have shorter tails. In the other hand,

Skewness is a measure of the asymmetry of a distribution. The normal distribution is symmetric and has a skewness value of 0. A distribution with a significant positive skewness has a long right tail. A distribution with a significant negative skewness has a long left tail. As a guideline, a skewness value more than twice its standard error is taken to indicate a departure from symmetry

M-Estimators

	Huber's M- Estimator(a)	Tukey's Biweight(b)	Hampel's M- Estimator(c)	Andrews' Wave(d)
Return of General	.000535	.000475	.000582	.000471

- a The weighting constant is 1.339.
- b The weighting constant is 4.685.
- c The weighting constants are 1.700, 3.400, and 8.500
- d The weighting constant is $1.340 \cdot \pi$.

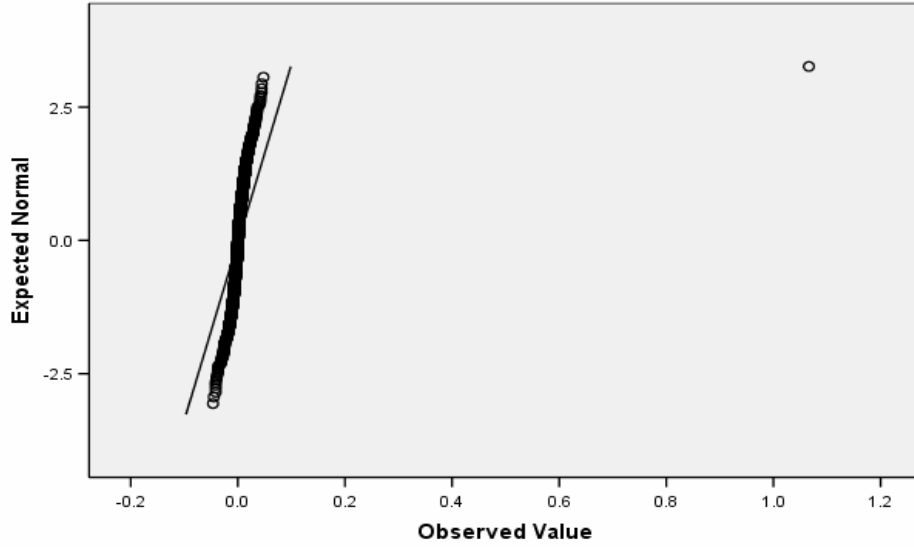
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statisti			Statisti		
	c	Df	Sig.	c	df	Sig.
Return of General	.251	1807	.000	.213	1807	.000

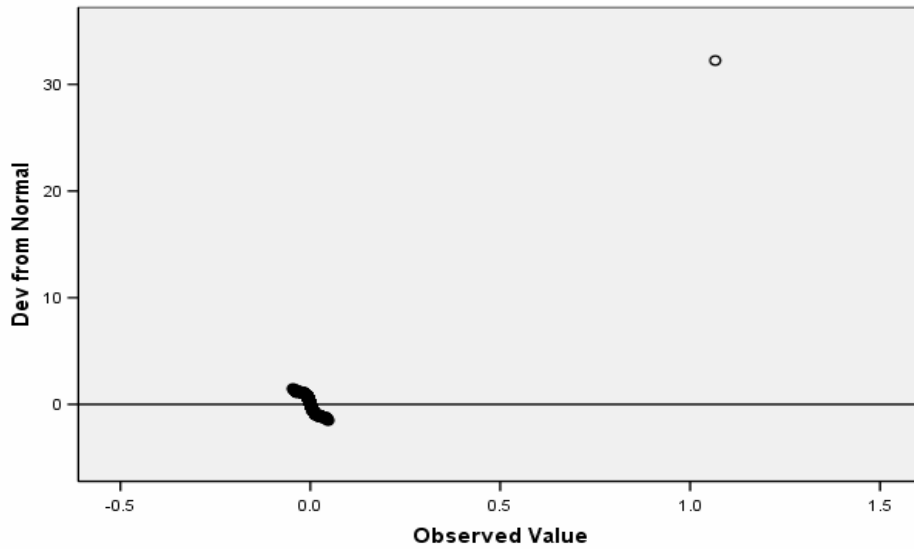
a Lilliefors Significance Correction

the Lilliefors Test at significance level (5%). Those values were calculated as: $[0.886 / (n)^{1/2}]$ where (n) is the sample size over (30). (Keller and Warrack, 2000).

Normal Q-Q Plot of Return of General



Detrended Normal Q-Q Plot of Return of General



3. Testing for randomness. Due to the empirical distribution of price changes for the sample stocks, stock returns do not appear to follow a normal distribution. Therefore serial correlation could not be used to test the randomness of the stock returns. Instead, the runs test is a better method.

Runs test has been performed for the returns Amman stocks Markets Indices. It may be pointed out that for the runs tests in this study, the distinction between log price differences and price differences is immaterial since only signs, not magnitudes, are involved.

The results of runs test are reported in Table below. They reveal that the returns are significant at the five percent level with Z-but the values are not within (± 1.96) and thus the hypothesis of randomness can be rejected. Stocks Indices have negative standardized variables (Z), i.e., large actual runs more than expected. Therefore, the null hypothesis of randomness can be rejected and hence the result does not support the weak-form EMH of Amman stock market. This indicates that the stock prices traded on the Amman stock market not follow the random walk model.

Runs Test

	Return of General
Test Value(a)	.0005
Cases < Test Value	903
Cases >= Test Value	904
Total Cases	1807
Number of Runs	751
Z	-7.224
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a Median

* Significant at 5 % level where the absolute observed values of Zs are less or greater than ± 1.96 .

Results and Recommendations :

Results:

- 1) Realizing the economic benefits of stock markets, Jordanian policy-makers formed the (AFM) in 1978. This market reflects some good progress in many aspects including the market capitalization of listed companies as a proportion of GDP. However, and probably similar to most emerging markets, the (AFM) is a highly concentrated market in terms of the market value of listed companies and trading volume.
- 2) The study examined the behaviour of stock prices in the Amman stock market. The data consisted of the daily prices of Amman stocks Indices, included in the Amman market index covering the period from January 2000 until April, 2007. The returns of stocks did not follow the normal distribution, so the study utilizes only the nonparametric runs test to check for randomness. The results reveal that the returns of stocks are not random at 5-percent level of significance.
- 3) However, the results of the research may be attributed that, the authorities of Amman Stock Market to improve the operating and pricing efficiency of Amman stock market during improve the information and the analysis of stock movement, and to provide it to the investor(put it in there hand without cost or very little cost).
- 4) In the other hand, this result indicates there is a possible way for investor to obtain abnormal profit via Amman Stock Market through adopts investment strategies, In addition, the results are not similar to those of few studies applied to other emerging markets that are similar in terms of economic and political

environment. Moustafa M. (2004) found that UAE market efficient at the weak form , Rao and Shankaraiah (2003) that supports the weak-form efficiency of the Bahrain stock market using autocorrelations and runs tests applied to the daily prices of 12 stocks traded during the year 2000, and Malaikah (1992), examined the stock market efficiency in both Kuwait and Saudi Arabia over the period 1985 to 1989 according to the runs test, the paper concludes that the Kuwait market is similar to the active markets where only 14 of the 36 stocks (39%) violate the independence assumptions at the 5% confidence level.

However, the results of the current study similar to the results of many studies not supporting the weak-form efficiency of thinly traded markets such as: J. squalli (2006) tested UAE Markets found efficiency didn't exist on all sectors for one market. I.A. Onour(2004) investigated the efficiency performance of Saudi stock Exchange Market found the inefficiency hypothesis cannot be rejected .Greek : Athens Stock Market , M. Kavussanos and E. Dockery (2001) their result confirmed the (ASE) Athens Sock Exchange is in efficient , implying that past stock prices contain some information as to future price movements which investors may act on . ,Norway and Sweden: Jennergren and Korsvold (1975), Singapore: Laurence (1986), Madrid: Ratner (1996), China: Mookerjee and Yu (1999), and Amman: Al-Qudah (1997), .Greek : Athens Stock Market , Kavussanos M. and Dockery E. (2001) their result confirmed the (ASE) Athens Sock Exchange is in efficient , implying that past stock prices contain some information as to future price movements which investors may act on . , among others.

Recommendations:

- 1) The Jordanian government should issue the procedures of legislations that encourage foreign and Arab investments. It should offer the financial guarantees which give the investor the necessary confidence to invest in the stock market.
- 2) The stock market decision maker should focus on the issue of building oriented financial environment.
- 3) The administration of Jordanian stock market should encourage investment through tax exemption; along with additional steps facilitate the mechanism of traded process.
- 4) The government through the central bank should interfere when stock market focus crises with respect of the traded stock system.
- 5) The study indicates a need to further study for Amman stock market with longer stock price time series and other tests to test the efficiency of the market. Also market needs some constructions like other efficient markets if we want our market be like them , EFFICIENT .

References

- Atmeh M. and Dobbs I., (2006). "Technical Analysis and the Stochastic Properties of the Jordanian Stock Market Index Return ." *Studies in Economics and Finance* ,vol. 23 , no 2 ,pp 119-140.
- BACHELIER, LOUIS (1900) trans. James Boness. "Theory of Speculation", in Cootner (1964): 17-78.
- Butler G. and Malaikah S. , (1992) "Efficiency in Thinly Traded Stock Market : Kuwait and Suadi Arabi " , *Journal of Banking and Finance* , 16:197-210.
- Civelek A. , (1191) " Stock Market Efficiency Revisited : Evidence from the Amman Sock Exchange", *The middle East Business and Economic Review*, 3:27-31.

- C . Butler and Malaikah S., (1992) "Efficiency and Inefficiency in Thinly Traded Stock Markets: Kuwait and Saudi Arabia, "*Journal of Banking and Finance* , 16:197-210
- COOTNER, PAUL (ED.) (1964). *The Random Character of Stock Market Prices*. MIT Press.
- Cowles, ALFRED III (1933). "Can Stock Market Forecasters Forecast?," *Econometrica*, 1: 309-324.
- Erian M. and Kumar M. , (1995) ' Emerging Equity Markets in Middle Eastern Countries, IMF, *Staff Papers*, 42,313-343.
- FAMA, E., (1965). "The Behaviour of Stock Market Prices :, *Journal of Business* , 38: 35-114.
- FAMA, E., (1970). "Efficient Capital Markets: A Review of Theory and Empirical Work", *Journal of Finance*, 25: 383-417.
- FAMA, E., (1976). "Foundation of Finance New York, basic books.
- FAMA, E., (1991). "Efficient Capital Markets II", *Journal of Finance*, 46: 1575-617.
- FAMA, E., (1998). "Market Efficiency, Long-term Returns, and Behavioral Finance", *Journal of Financial Economics*, 49: 283-306.
- Fayyoumi N., (2003), "The Effect of Emerging Markets Characteristics on Efficiency tests : An Applied study on Amman stock exchange ." ,*Dirasat*, 30:322-334.
- Jennergren L.p. and Korsvold P. E (1975) "Price formation in the Norwegian and Swedish stock Markets- Some Random Walk Tests " *Swedish Journal of Economics* 76:171-185
- Gujarati D., (1995), "Basic Econometrics, Literatur Yayincilik, Istanbul.
- Kawasmı Z., (1990) " Amman Market Efficiency at the Weak Form" *Unpublished thesis*, Jordanian University .

- Kavussano M. and Dockery E., (2001) " Athens Stock Exchange", *Financial Economics* 11: 573-579.
- Keller and warrack, (2000), " Statistics for Management and Economics, fifth edition .
- Khouri R. and Civelek A. (1993),"The Behaviour of Common Stock Prices in Amman Financial Market", *Abhath Al_ Yarmouk*, 9:9-28.
- Laurence M.M.(1986) "Weak Form Efficiency in the Kuala Lumpur and Singapore Stock Markets". *Journal of Banking and Finance*, 10.431-445.
- Maghbelh A. and Brhooma S. , (2002) "Amman Market Efficiency :Banking Sector at Weak Form" , *Abhath Al_ Yarmouk* . 41:747-774.
- Maghyereh A. , (2005) " Electronic Trading and Market Efficiency in an Emerging Market: The Case of the Jordanian Capital Market " *Economic Papers*, vol 41 issue pages 5- 19 .
- Mookerjee R. and Yu Q. (1999). " An Empirical Ananlysis of Equity Markets in china ", *Review of Financial Economics*, 8:41-60
- Moustafa M. ,(2004) " Testing the Weak form Efficiency of the United Arab Exchange Stock Market " , *International Journal of Business* ,9(3) 309-325.
- Omet G., "The Formation and Behaviour of Share Prices on Amman Financial Market:, University of London, *Unpublished Thesis*, 1989-1990.
- Omet G. , (1999), "The Jordanian on Stock Exchang : Prospect and Challenges , *Dirasat* 26:132-139
- Omet G., Khasawneh M. and Khasawneh J., (2002) "Efficiency Test and Volatility Efforts: Evidence from the Jordanian Etocks Market. " *Applied Economic letter*, 9:817-821.
- Onour I. , (2004), " Testing Weak Form Efficiency of Saudi Stock Exchange Market. University of Khartoum sudan.

- Pearson K., (1905). "The Problem of the Random Walk", *Nature*, 72: 342
- Qudah K. , (1997), "An Empirical Testing of the Randomness Hypothesis in Amman Financial Market", *Dirasat* , Jordanian University 24:532-542.
- Ratner M., (1996) . "Investigating the Behavior and Characteristics of the Madrid Stock Exchange" vol.20 . issue 1: 135-149.
- Rawashdeh M., Squlli J., (2005) ,"A Sectoral Efficiency Analysis of the Amman Stock Exchange " , *Financial Economics letters*, 2:6, (407-411).
- Squalli J., (2006) ," Are the UAE Financial Markets ?", *Efficient Financial Economics*, 16:18, 1365-1373)
- Rao and shankaraiah (2003) "Stock Market Efficiency and Strategies for Developing GCC Financial Markets: A Case Study of the Bahrain Stock Market " *Arab bank PLC* vol. 5 no.2 10-1
- Roberts Harry (1967), " Statistical Versus Clinical Prediction of the Stock Market " *unpublished manuscript*, CRPS, University of Chicago.

Appendix (1)

Unweighted Price Index

In the ASE Unweighted Index, all stocks carry equal weight. There is no consideration of the market capitalization, and the price level does not have an impact because the index formula deals with percentage changes only. Such an index can be used by an investor who invests equal amounts of money in each stock in his/her portfolio. This index has been introduced in 1980 with the opening session of January 1st 1980 set at 100 points. In 1992, the ASE introduced some modifications to the index, of which was the changing of the base period to December 31st 1991. The unweighted index is supplemented by sub-indices for the four sectors: Banking and Finance Companies, Insurance, Services and Industrial. As what before the base was changed to 1000 as of January 1st 2004.

The general and sectoral indices are calculated using the following method:

$$\text{Index (t)} = \text{Exp} (\text{Ln}(10)*S)*1000$$

Where,

$$S = (\text{Log} (\text{Pti} / \text{Poi})) / n$$

n : sample size

t : time period

Exp : Exponential function to the base (e)

■ **المعايير المهنية^(٢٥)**: المعايير المهنية أو كما يطلق عليها أحياناً المعايير الأدائية أو الكفايات المهنية، هي مراجع قياسية يمكن استخدامها لتقييم مدى امتلاك الفرد للمهارات والمعارف والمعلومات اللازمة لأداء العمل الذي يمارسه أو يرغب بممارسته، مما يستدعي أن يكون المعيار المهني محدداً وقابلًا للقياس، ويعكس خصائص العمل ومتطلباته. ويرتبط مفهوم المعايير المهنية ارتباطاً وثيقاً بالإطار الذي يرسمه التصنيف والتوصيف المهني من ناحية، وبمفهوم النوعية والمواءمة في التعليم والتدريب المهني والتقني وتنمية الموارد البشرية بشكل عام، ويمكن القول أن التصنيف والتوصيف المهني يوفران القاعدة والإطار العام لرسم المعايير المهنية التي تراعي تحقيق عنصري النوعية والمواءمة في المهام المختلفة التي يتضمنها العمل.

وتستخدم المعايير المهنية في تصميم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وكذلك تصميم الاختبارات المهنية وفحوص الأداء ومنح شهادات المستوى والتراخيص لممارسة العمل.

وبالعودة الى العقد العربي والذي يمثل السعي نحو النهوض بتنمية الموارد البشرية وفق الاهداف التي تم الاتفاق عليها بمؤتمرات القمة العربية، فان اعتماد المعايير المهنية لمراجعة شاملة لمنظومات التعليم والتدريب العربية اصبح ضرورة وطنية وعربية لموائمة مخرجات هذه المنظومة مع احتياجات سوق العمل العربية والوطنية، وتاخر اي دولة سيقبل من دورها في تحقيق العقد العربي ويضيع فرص تشغيل قوة العمل فيها ضمن السوق العربية المشتركة، وبجانب اخر سيزيد من معدلات البطالة، واطاحة منافذ للعمالة غير العربية بالاستحواذ على فرص العمل التي تولد سنويا.

٢-٣ الرؤية المستقبلية للتعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي:

■ دور القطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني والتقني: إدارة التعليم والتدريب المهني والتقني اغلبها تحت مضلة القطاع العام والتي عمرها أكثر من قرن وتعمل بدون منافسة مما جعلها مضمونة البقاء ولم تبحث كثيراً عن التميز والنجاح، بينما في الجانب الآخر سوق العمل يتطور ويبدع ويقوم بالإحلال والاستبدال التقني لينتج سلع وخدمات تمكنه من التنافس في السوق الدولية من حيث الجودة والكلفة وتحقيق الأرباح وبتسارع كبير وكلما احتاج إلى عمالة فلن يختار إلا الأكفاء بغض النظر عن جنسه أو عرقه، ومن هنا بدأت واتسعت الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل ولو تفحصنا جيدا نجاح تجارب الدول المتقدمة والتجارب العربية الناجحة لوجدناها أكثرها في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام.

ان تطور مخرجات التعليم في الدول المتقدمة وعدد غير قليل من الدول النامية ومنها عربية تحقق بفضل المنافسة، والقطاع الخاص هو الاكثر فاعلية بها لان جودة مخرجاته تضمن له تحقيق الارباح من خلال زيادة اقبال المتدربين على مؤسساته، اما القطاع العام فانه ممول من الحكومة بغض النظر عن عدد المدخلات ونوع وجودة المخرجات.

ومن الخبرة فان انفراد القطاع العام بالتعليم والتدريب المهني والتقني وغياب المنافسة من الأسباب الرئيسية للفجوة بين مخرجات التعليم وحاجة سوق العمل في اغلب الدول العربية.

لابد من اصلاح مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني العربية من خلال جذب القطاع الخاص، وتستطيع الدول العربية الاستفادة من العديد من التجارب الناجحة فكل دولة لها نجاحات مميزة جدا في عدد من التخصصات، ويراافق مع ذلك اصلاح شامل للمناهج والبنية التحتية ونظم التعليم والتدريب.... الخ.

وادركت الدول المتقدمة بوقت مبكر لنشأت هذا التعليم اهمية مشاركة اصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني وعدم الاعتماد الكلي على التمويل الحكومي وتشجيع القطاع الخاص لامتلاك وادارة منظومات هذا التعليم والتنوع بالأنظمة الدراسية والبحث المستمر عن الحوافز المعنوية والمادية ليكون تعليما جاذبا للشباب والمراجعة المستمرة لمناهجة واساليب وطرق التدريب والعناية باختيار المدربين والمشرفين باعتبارهم اداة اساسية في تنمية وتطوير العمالة .

ولم تعد منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني تخرج للتشغيل في القطاع العام بل للقطاع الخاص، وتقلص الطلب على الوظائف المكتتبية مقابل تزايد الطلب على المهن التطبيقية، وهذا يفرض توفر عنصر المنافسة للحصول على فرص التشغيل وفق معايير الكفاءة بغض النظر عن الهوية ان كانت وطنية او اجنبية لان مفاهيم الانتاج والخدمات تغيرت باتجاه النوع وليس الكم بسبب انفتاح الاسواق وتعدد مناشأ الانتاج والخدمات واصبح عامل الجودة الاكثر ترجيحا في المنافسة وهذا يتطلب عمالة على مستوى متقدم في الاعداد المهاري وسلوك العمل .

وادي تسارع تغيرات تقنيات الانتاج والخدمات الى تغيير بالمهن مما يتطلب قيام منظومات تدريبية لها القدرة على تاهيل من فقدوا عملهم الى مهن جديدة تتسجم مع الطلب المتجدد للتشغيل وفرض هذا الواقع على اصحاب العمل والخدمات حاجتهم المستمرة لتطوير مهارات العاملين لضمان الجودة من خلال التدريب.

ولو تفحصنا جيدا نجاح تجارب الدول المتقدمة والتجارب العربية الناجحة لوجدناها اكثرها في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام.

ان تطور مخرجات التعليم في الدول المتقدمة وعدد غير قليل من الدول النامية ومنها عربية تحقق بفضل المنافسة، والقطاع الخاص هو الاكثر فاعلية بها لان جودة مخرجاته تضمن له تحقيق الارباح من خلال زيادة اقبال المتدربين على مؤسساته، اما القطاع العام فانه ممول من الحكومة بغض النظر عن عدد المدخلات ونوع وجودة المخرجات.

■ هل القطاع الخاص راغب بالاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني؟

يسمى القطاع الخاص للاستثمار في الفرص البديلة التي تحقق له أعلى الأرباح، ووفق هذا المبدأ الاقتصادي فان القطاع الخاص اتجه إلى الاستثمار في مجال التعليم الجامعي لأنه الأكثر ربحية مقارنة بمجالات التعليم الأخرى، فمثلا انشأ القطاع الخاص في العراق ١٢ كلية تقنية للبيكالوريوس التقني خلال أربعة سنوات ولم ينشأ أي معهد لإعداد الدبلوم التقني، أو مركز للتدريب المهني، وعزوف القطاع الخاص في الوطن العربي عن الاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني للتخصصات المهنية والتقنية التطبيقية (غير التخصصات الإنسانية) يعود للأسباب التالية :

غالبية الدارسين في التعليم والتدريب المهني والتقني من أسر فقيرة ليس لديهم القدرة على تحمل نفقات الدراسة العالية، ورغم مجانية قبول الطلبة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة للقطاع العام إلا أن أغلبها لاتصل إلى الإعداد المخطط لقبولها سنويا وهذا يؤشر احتمال عدم ضمان عائد للاستثمار بالنسبة للقطاع الخاص، بينما يحظى التعليم العام والجامعي بتنافس المستثمرين لان غالبية الملتحقين بهما لديهم القدرة المالية على الدراسة برسوم.

المخاطر الكبيرة للاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني بسبب محدودية الرغبة للالتحاق بهذا التعليم لأنه لايزال خيار من ليس له خيار بسبب عدم تكامل مراحل التعليم والنظرة الاجتماعية القاصرة له في معظم الدول العربية، لذا لا بد من الاولوية لاستكمال هرم التعليم التقني الذي انجز في دول متقدمة ونامية كثيرة قبل اكثر من ربع قرن .

كلفة الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني عالية بسبب الورش والمعامل والمواد التشغيلية للتدريب (عدى التخصصات الإنسانية والحاسوب) عند مقارنتها بالتعليم العام والجامعي وهذا ممكن تجاوزه بتوحيد الجهد الحكومي والقطاع الخاص، وبالرغم من محدودية الاستثمارات الخاصة في

التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي فأنها تركزت في اختصاصات إنسانية وحاسوبية والتي تعد اقل كلفة.

فترة الدراسة للتعليم والتدريب المهني والتقني قصيرة ٢-٣ سنوات (عدى البكلوريوس التقني والدراسات العليا التقنية) مما يجعل عوائد المالية قليلة.

الهيمنة المركزية للقطاع العام على التعليم والتدريب المهني والتقني يحاول منع دخول منافسين على المدخلات ومهددين بقائه اي مقاومة التغير.

■ ما هي الحوافز الجاذبة للقطاع الخاص للاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني؟

تشير تقارير التنمية البشرية في الوطن العربي إلى اعتبار مشاركة القطاع الخاص للتعليم والتدريب المهني والتقني ضرورة وطنية وقومية لمعالجة مشكلة البطالة العربية وذلك لمحدودية نجاحات (التعليم والتدريب) في ظل حاكمية القطاع العام على مدى قرن تقريبا رغم ما انفق من أموال طائلة للتوسعات الكمية والنوعية تفاوتت بين دولة وأخرى، ومجانية أو شبه مجانية هذا النمط من التعليم، ومن الخبرة فان اسباب الفشل اغلبها تعود الى ضعف قدرات المدرسين، وصعوبة التخلص من الكفاءات الكاذبة المختبئة خلف مظلة قوانين الخدمة المدنية التي لم تراعي ربط الاجر بالكفاءة، والالتكالية على الدعم الحكومي، وضعف تقويم كفاءة الاداء.

ولكن أي تحويل للتعليم والتدريب المهني والتقني الى القطاع الخاص يجب الابقاء على دور الحكومات للتخطيط والتنظيم والتقويم والترخيص والدعم لتخفيض رسوم الدراسة لان هذا التعليم غالبية الملتحقين به من ابناء محدودي الدخل ومعظمهم انخرط فيه لعدم قدرته على تحمل نفقات التعليم العام والجامعي او لكي يقصر الزمن حتى يتمكن من العمل لمساندة أسرته لذلك فان عدد كبير من طلاب هذا التعليم يعمل ويتدرب.

وهناك جملة محفزات لتوجيه استثمارات القطاع الخاص الى التعليم والتدريب المهني والتقني أهمها:

- الأراضي التي تقام عليها المنشآت تمنح مجانا او باسعار رمزية وفي وسط او قريبة من مواقع عمل.
- منح قروض بدون فوائد للقائمين بالاستثمار.
- اعفاء المعدات والتجهيزات الموردة من أي ضرائب.

- تكون مسؤولية الحكومات وضع الاستراتيجيات والسياسات وتحديد الحد الاعلى لرسم الدراسة في كل تخصص واجازة المناهج وخطط القبول والتجهيزات للمعامل والورش والتقويم والجودة لضمان السيطرة وعدم استغلال هذا الاستثمار للاغراض غير التي انشئ من اجلها .

- تساهم الحكومات بنسبة ٥٠٪ من رسوم الدراسة للتخصصات ذات الطبيعة المهنية مثل التحكم والمكائن المبرمجة والمنظومات الالكترونية لفحص المركبات والاتصالات والتعدين واللحام، وصناعة الاسنان والتحليلات المرضية والتمريض التخصصي، ونقل الاجنة الحيوانية وزراعة الانسجة النباتية .

- خصخصة مالا يقل عن ٥٠٪ مما موجود من مؤسسات تعليم وتدريب مهني وتقني في الدول العربية تكون قيمتها معبرة عن مساهمة الحكومة في دعم القطاع الخاص.

- اعطاء اسبقية الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني لاصحاب الانتاج والخدمات .

- تشجيع انشاء مراكز للتدريب المهني كجزء من شركات الانتاج او الخدمات للاستفادة مما لديهم من خبرات بتدريب الطلبة والمدرسين .

- اعفاء اصحاب العمل من اي نوع من الضرائب وتحت اي مسمى لكافة الاستثمارات التي يقوم بها في التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية.

- يخضم من اجمالي ضرائب القطاع الخاص قيمة مساوية لقيمة ما يساهم به من اجهزة ومعدات او حوافز للمدرسين او مشاريع انتاجية او بحثية او استشارية او تدريب العاملين لدية بالنسبة لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة للقطاع العام .

■ الفرص الاستثمارية للقطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي:

تتنوع فرص مساهمه القطاع الخاص في الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني ويمكن إيجازها بالاتي:

استثمارات قومية للقطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني والتقني: كل الإحصاءات والتقارير تشير الى محدودية خجولة للقطاع الخاص في انشاء منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني عدى المملكة الاردنية الهاشمية حيث بلغت عدد كليات المجتمع ومراكز التدريب المهني الخاصة نفس عددية نظيرتها في القطاع العام (١٠) ولبنان والسودان (١١) حيث ساهم المجتمع المدني والقطاع الخاص في

السودان بإنشاء ٩٥٪ مما موجود من الكليات التقنية التي تعني بمخرجات الدبلوم ما بعد الثانوي والتلمذة الصناعية والتدريب المهني (وكان أول من بادر مواطن يدعى الشيخ عبدالله البديري في سنة ٢٠٠٢ حيث انشئ كلية تقنية متكاملة وأهداها إلى الدولة مقابل شرط واحد ان تصمم الكلية برنامج لتعليم حفظة القران مهن تمكنهم من العمل بعد تخرجهم من الخلاوي)(١١).

تتوفر للقطاع الخاص فرص استثمارية لإنشاء المراكز والمعاهد والكليات التقنية بشرط ان لا تنحرف عن تخصصات التعليم والتدريب المهني والتقني ذات الطبيعة المهنية.

■ الفرص التشاركية التعليمية المنتجة للقطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني والتقني.

تمتلك معظم مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني بنيات تحتية غالبيتها غير مستخدم بطريقة كفؤة خصوصا الزراعية منها، كما ان معظم الدول العربية خصوصا تلك التي تعاني من عجز موازنتها للقيام بالتحديث التكنولوجي للمعامل والورش واستكمال مقومات البيئة التعليمية وفي ادانة جزء مما يمكن ان يقوم به القطاع الخاص في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني:

١- مشاريع خدمات طلابية وثقافية:

مثل اسكان الطلبة والكافتريات ومكاتب الاستساح وقاعات الاجتماعات والمناسبات والمسابع وبناء مساكن للمدرسين واعضاء هيئة التدريس بقروض ميسرة .

٢- استثمار تعليم زراعي:

اغلب مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني الزراعي في الوطن العربي تمتلك اراضي زراعية غير قادرة على استثمارها واحينا عاجزة عن توفير متطلبات التدريب والابحاث الحقلية، ويمكن للقطاع الخاص الاستثمار فيها مقابل تدريب الطلبة واجراء البحوث، وعائد الاستثمار للقطاع الخاص والمؤسسة التعليمية وامثلة هذه المشاريع انتاج التقاوي والزراعة المحمية والزراعة النسيجية ونقل الاجنة الحيوانية وتربية الاسماك والدواجن ووحدات الخدمات الزراعية مثل المكينة ومختبرات الفحص والتشخيص .

٣- استثمار تعليم طبي:

أهم المستلزمات للتخصصات الطبية في التعليم والتدريب المهني والتقني هو توفر مستشفيات تعليمية ومراكز تحليلات مرضية ومراكز لصناعة الأسنان، وتعجز الموازنات الحكومية عن توفيرها

وإذا وجدت في بعض الدول العربية فإن تحديث معدتها ضعيف مما يقلل اهتمام زيارة المرضى لها، لهذا فإن قيام القطاع الخاص بالاستثمار فيها سيكونها من تجاوز الصعوبات التقنية ويحولها إلى بيئة طبية جاذبة للمرضى وتدريب الطلبة .

٤- استثمارات تعليمية إنتاجية:

ابتدأ من العقدين الأخيرين للقرن الماضي ساد مفهوم التعليم والتدريب المهني والتقني المنتج وخالصة هذا المفهوم هو استثمار الموارد المادية والبشرية المتوفرة لدى مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لانتاج سلع وخدمات لصالح اصحاب العمل، اهم اهدافها تكوين بيئة عمل حقيقية لتدريب الطلبة والتعرف على احتياجات الورش والمعامل لتكتملتها من الموارد المالية التعاقدية وتوفير حوافز للمدرّبين والمدرّبين ودعم الموازنة الحكومية، ومن خلال التجربة تبين ان الاحلال والاستبدال التقني لدى القطاع الخاص تجاوز التقنية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني مما اصبح ضرورة استبدالها، وهذا يتطلب كلف مالية لا تستطيع معظم حكومات الدول العربية توفيرها لذا يكون الحل الامثل مشاركة القطاع الخاص باستخدام موارد البنية التحتية في التعليم والتدريب المهني والتقني لتجهيز او انشاء ورش ومعامل تخصصية مثل المكائن المبرمجة ومنظومات الهيدروليك والتحكم الكهربائي والاتصالات وصيانة الاجهزة الطبية وفحص المبيدات والتقاوي الزراعة .

ان هذا الاستثمار للقطاع الخاص هو الاكثر ضمان للعائد والارباح، ومن جانب التعليم والتدريب المهني والتقني هو الاكثر فاعلية وتأثير في التدريب وتطوير خبرة المدرّبين والمدرّبين وتنقيح المناهج وتعزيز ثقة حقل العمل بالمخرجات، كما انه يؤسس علاقات اكثر ثبات واستمرارية لوجود مصالح متبادلة للطرفين، الا انه يحتاج الى ادارة ذات خبرة ومؤمنة به، ومراقبة جيدة تضمن التوازن بين المهام التعليمية والانتاجية، كما انه اسرع خطوة باتجاه مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني، وهناك تجارب عربية ناجحة في مقدمتها مصر والعراق والاردن وسوريا والسودان (١٢).

حقق التعليم التقني في العراق موارد مالية من عائد التعليم المنتج بلغت نسبتها ٣٦٪-١٥٢٪ من التخصيصات المالية الحكومية خلال السنوات ١٩٩٦، ١٩٩٧، ١٩٩٨، وارتفعت في عام ٢٠٠٢ الى ٢٤٠٪.

■ دور القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني والتقني^(٩):

إذا كان التعليم والتدريب المهني والتقني قد نشأ بالاعتماد على التمويل الحكومي فإن الواقع قد تغير

او ضرورة تغيرة اذ لم يعد التمويل الحكومي كافيا او قادرا على الاستمرار ولكون هذا التعليم مسؤلية جماعية تشترك فيها كل الاطراف المعنية، فقد وضعت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم نموذجا للممولين لهذا التعليم هم الدولة، اصحاب العمل، المجتمع المحلي، والاكاديميون والطلبة .

ان هذا النموذج يعني بالضرورة ان يتحمل كل طرف نسبة معينة يتفق عليها والجدول التالي يبين نسب يمكن اعتبارها استرشادية علما ان الاردن افضل دولة عربية اوجدت شراكة بين الاطراف الاربعة:

ت	مصادر التمويل	مؤسسات التعليم والتدريب الحكومية		مؤسسات التعليم والتدريب الخاصة	
		الحد الأدنى	الحد الأعلى	الحد الأدنى	الحد الأعلى
١	منحة حكومية	٤٠٪	٧٥٪	٥٪	١٠٪
٢	أجور طلبة	١٠٪	٣٠٪	٥٠٪	٧٥٪
٣	إيرادات الأنشطة التشغيلية	١٠٪	٢٥٪	١٠٪	١٥٪
٤	الهبات والمنح والتبرعات	١٪	٥٪	١٠٪	٢٠٪
٥	صناديق التدريب	١٪	٢٪	١٪	٢٪
٦	أخرى	١٪	٥٪	١٪	٥٪

وعلى ضوء ذلك يمكن ادراج بعض التصورات في هيكلية التمويل للمؤسسة التعليمية والتدريبية والتي تستند الى الشراكة الحقيقية بين الاطراف الاربعة :

- ١- الانتقال التدريجي وبمراحل زمنية مدروسة من التمويل الحكومي إلى التمويل المشترك .
- ٢- اعتماد صيغة تحمل أصحاب العمل النفقات الجارية للتخصصات وفقا لنسب تواجد مخرجات هذه التخصصات في القطاعات وعلى أساس احتساب تكاليف الإعداد لهذا الخريج .
- ٣- إنشاء صندوق للاستثمار في التعليم والتدريب يساهم فيه أصحاب العمل بنسب تتناسب والتخصص العام على أن تساهم الدولة بما قيمته ٥٠٪ من هذا الصندوق وتشمل هذه المساهمة

المؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة .

٤- اعتماد نظام الرسوم الدراسية للطلبة على أن يخير الطالب بين الحصول على منحة من أصحاب العمل يسدها بعد تخرجه والتحاقه بالعمل أو الدفع المباشر أو الاقتراض من صندوق الإقراض الخاص واستيفاء هذا القرض منه بعد التخرج .

٥- إنشاء صندوق التمويل الذاتي في المؤسسة التعليمية لإدارة النشاط الإنتاجي الذي تستغل عائداته بنسب محددة في صندوق الاستثمار وأخرى في الميزانية الجارية للمؤسسة التعليمية والتدريبية

٦- قيام الحكومة باعتماد تشريعات وقوانين تشجع على الاستثمار أو المساهمة في صناديق التمويل المذكورة كالإعفاء الضريبي والتسهيلات المصرفية.

٧- حشد جهود التنظيمات المدنية في التوعية لأهمية التبرعات للتعليم والتدريب المهني والتقني.

٨- الاستفادة من المساعدات المالية أو العينية التي تقدمها المؤسسات والوكالات الدولية وتوجيهها نحو التعليم والتدريب .

٣-٢ دور منظمات المجتمع المدني في التعليم والتدريب المهني والتقني:

وفقا للنظرية الحديثة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية فان تنمية المجتمعات الفقيرة يقتضي تحويل الهبات من مجرد كونه اعانة مالية واجتماعية للاسر الى وسيلة لتمويل مشروعات صغيرة وتدريب وتعليم يضمن البقاء والاستمرارية للمشاريع، وتشير الدراسات الى ان ثلاثة ارباع الانفاق غير الحكومي يتجة الى التعليم والبحث والخدمات الاجتماعية والترويج^(١٩).

ومن خلال دراسة واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في البلدان العربية يلاحظ ان عوامل ضعفه تكمن في جانبي الكم والنوع وذلك لان نسب الملتحقين فيه ٣٥٪ للمهني من مخرجات التعليم الاساس و٢٨٪ من مخرجات التعليم الثانوي للتقني يضاف الى ذلك ان معظم الملتحقين بهذا التعليم من غير الراغبين به، بينما في الدول المتقدمة واغلب الدول النامية لاتقل عن ٥٠٪ من ذات المخرجات .

اما ضعف النوع فيتمثل بطبيعة التخصصات ومحتوياتها ومدى مواثمتها مع طلب اصحاب العمل والخدمات، اضافة الى كفاءة المدربين ونظم التعليم ومعدات وتجهيزات التدريب.

لم تعد معظم الحكومات العربية قادرة على تخصيص التمويل الازم لتحديث وتطوير مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وذلك لان توجيه الانفاق الحكومي اخذ بالتعاظم لاولويات توفير البنيات التحتية والخدمات والغذاء والصحة بسبب تزايد السكان وتغير انماط الحياة الاجتماعية التي ادت الى تزايد قائمة السلع والخدمات الضرورية في حياة الفرد بعد ان كان عدد غير قليل منها يعد من الكماليات.

تتفق كل الدراسات على ان معالجة البطالة هي مسؤولية اجتماعية واخلاقية ولم تعد الحكومات وحدها المسؤل عنها ويتفق المهتمين بتنمية الموارد البشرية على ان التعليم والتدريب المهني والتقني هو المعالجة الاكثر اهمية، ووفق هذين الاعتبارين فان مسؤولية المجتمع المدني تتجلى اكثر في قدرة تائثرة لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني لتجاوز التحديات الكمية والنوعية والتمويلية .

يستطيع المجتمع المدني دعم التعليم والتدريب المهني والتقني بالاتي:

١- **التوسع الأفقي:** لا تتمكن معظم البلدان العربية من تمويل إنشاء المراكز المهنية والمعاهد والكليات التقنية للأسباب التي سبق الإشارة إليها، مما يتطلب قيام منظمات المجتمع المدني بإنشاء البنيات التحتية الأزمة لقيام تلك المؤسسات كمساهمة مع الجهد الحكومي .

٢- **التوعية:** أن تغير اتجاهات الشباب للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني والتقني يحتاج إلى مشاركة عامة وجادة ليس من وسائل الإعلام ومنظومات التشغيل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني فحسب بل إلى مجهود منظمات المجتمع المدني للتبصير بأهمية هذا التعليم لتوفير فرص التشغيل بعد التخرج، وتغير العادات والأعراف التي تشكل حاجز نفسي سلبي للشباب تجاه هذا التعليم.

٣- **تطوير كفاءة المدربين:** يعتبر المدرب اهم عناصر التعليم والتدريب في التعليم والتدريب المهني والتقني واي تطوير لقدراته ينعكس ايجابيا على المخرجات، وباستطاعة منظمات المجتمع المدني المساهمة بذلك من خلال توفير فرص تدريبية في الداخل والخارج يشارك فيها عدد مقدر من المدربين.

٤- **تطوير نوع المخرجات:** تساهم منظمات المجتمع المدني في تحديد التخصصات والمناهج وتخطيط البرامج التدريبية وفقا للطلب على المهن .

٥- التمويل: يساهم المجتمع المدني في تمويل النشاطات الثقافية والعلمية وتوفير معدات الورش والمعامل التدريبية للتعليم والتدريب المهني والتقني .

٣-٣-١ تجربة عربية : دور المجتمع المدني في السودان لدعم التعليم التقني والمهني^(١٢) :

١- الماضي والحاضر للتعليم التقني في السودان:

بدء التعليم التقني في السودان بإنشاء معهد الخرطوم الفني في سنة ١٩٥٠م، وبعد الاستقلال قامت الوزارات المختلفة بإنشاء معاهد في مجال تخصصاتها وحسب حاجتها إلي تقنيين فأنشأت.

وفي عقد الثمانينات من القرن العشرين تحولت معظم تلك المعاهد الى كليات وجامعات نظرا للحاجة للتوسع الجامعي اصطحبت معها البرامج التقنية التي تآثرت مخرجاتها لكونها اصبحت ضمن بيئة جامعية تهتم بالجانب النظري اكثر من العملي.

في سنة ٢٠٠٢ انشأة هيئة التعليم التقني ضمن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي كادارة مستقلة للتعليم التقني وخلال الفترة من ٢٠٠٢ الى ٢٠٠٩ انشأت تسعة عشر كلية تقنية متعددة التخصصات في المجالات الهندسية والادارية والحاسوب والزراعية والطبية بالمشاركة مع المجتمع المدني وحقل العمل وبلغ مجموع تخصصاتها ٣٨ تخصص.

٣- سياسة انشاء الكليات التقنية:

اعتمدت هيئة التعليم التقني على الشراكة مع المجتمع المدني وحقل العمل في انشاء الكليات التقنية وتمثل تلك الشراكة بقيام المجتمع المدني وحقل العمل بتمويل نفقات الارض وانشاء المباني وحيانا تجهيزات المعامل والورش الملائمة مقابل قيام الهيئة بتوفير الادارة والعاملين للكلية وفي الجدول الكليات التقنية والجهات التي انشأتها، ويتضح ان عشرة كليات تقنية انشأت من المجتمع المدني وتسعة من قبل اصحاب العمل.

م	الكلية التقنية	مصدر التمويل	الولاية	سنة التأسيس
١	الشيخ عبدالله البدري	الشيخ عبد الله البدري	نهر النيل	٢٠٠٢
٢	كنانة	شركة سكر كنانة	النيل الابيض	٢٠٠٤
٣	القطينة	المجتمع المدني لمحمية القطينة	النيل الابيض	٢٠٠٥
٤	الجريف شرق	المجتمع المدني لمحمية شرق النيل	الخرطوم	٢٠٠٥
٥	كسلا	حكومة ولاية كسلا	كسلا	٢٠٠٤
٦	ود مدني	حكومة ولاية الجزيرة	الجزيرة	٢٠٠٦
٧	المحرييا	المجتمع المدني لمحمية محرييا	الجزيرة	٢٠٠٣
٨	فداسي	منظمة المجذوب لخدمة القران الكريم	الجزيرة	٢٠٠٨
٩	الفعج	المواطن عثمان	الجزيرة	٢٠٠٧
١٠	الصحية للشيخ عبدالله البدري	الشيخ عبدالله البدري	نهر النيل	٢٠٠٨
١١	بورتسودان	حكومة البحر الاحمر	البحر الاحمر	٢٠٠٦
١٢	نيالا	حكومة جنوب دارفور	جنوب دارفور	٢٠٠٢
١٣	ام روابة	حكومة جنوب كردفان	جنوب كردفان	٢٠٠٧
١٤	مروي	وحدة سد مروي	الشمالية	٢٠٠٦
١٥	الغضارف	حكومة ولاية الغضارف	الغضارف	٢٠٠٧
١٦	النيل الازرق	منظمة الدعوة الاسلامية	النيل الازرق	٢٠٠٧
١٧	ربك	منظمة الدعوة الاسلامية	النيل الابيض	٢٠٠٨
١٨	فارس	المجتمع المدني في قرية فارس	الجزيرة	٢٠٠٨
١٩	بانتيو	شركة هجليج للبترول		

٤- دوافع المجتمع المدني السوداني لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني:

المجتمع السوداني متنوع الديانات الا ان غالبية من المسلمين، ومما يعكس مكانة الدين في نظر المجتمع تجد ان المسجد هو اجمل مبنى في القرية او الحي اينما حلت في المناطق التي يشكل غالبيتها المسلمين، وتكثر في السودان الطرق الدينية واكثرها انتشارا الطرق الصوفية يقوم عليها شيوخ لهم اتباع ولاغلبهم خلوة او خلاوي وهي اساس التعليم في السودان ومكاناً لحفظ القران الكريم وتعليم مبادئ القراءة والكتابة وتدرّس علوم الدين، ومركز للعبادة والفتوى، وهي تعني في معظم البلدان العربية مصطلح (كتاب) الذي يستهدف نفس الأهداف التعليمية والتربوية، وفي السودان كانت ولا تزال تطلق على مكان تعليم القران الكريم وبعض مبادئ القراءة والكتابة، وتطلق أيضا على أماكن العبادة، نشأت الخلوة في السودان في أواسط القرن الرابع عشر الميلادي عندما قدم غلام الله اليمنى إلى دنقلا في شمال السودان وعمر المساجد وقرأ القران وعلم العلوم الإسلامية، وأسس خلوة القران الكريم ومن المحتمل انه درس فيها الفقه والتوحيد والحديث .

وساهمت الخلاوي بتخريج علماء الدين وشيوخ المساجد وتوفير موظفين للعمل الحكومي ونقل الثقافة الدينية واعمار المدن والقرى قبل ان يتوسع التعليم النظامي .

ومما يميز المجتمع السوداني التكافل والتراحم كجزء من سلوك الفرد والجماعة ومن الاعراف الدينية والاجتماعية، ويقوم شيوخ الدين في اغلب الاحيان والمنظمات الخيرية بتنظيم تكافل المجتمع لانجاز مشاريع النفع العام وامتد هذا الى ان يتكافل المجتمع ممثلا بمشايخة مع الدولة لمشاريع التعليم التقني، واول من بادر بها الشيخ عبدالله البدري حيث انشأ كليتين تقنيتين سبقهما بكليتين جامعتين ومركز اسلامي ومدرسة قرآنة وروضة اطفال ويقوم برعاية الطلبة اللذين يتم قبولهم بالبرنامج المهني والحرفي من خلال اسكانهم والتكفل بمعيشتهم وعلاجهم وترحيلهم الى ذويهم في فترة الاجازات للكلية.

٤-٣ المنظومة التقنية الشاملة:

ويقصد بها قيام منظومة التعليم التقني (بغض النظر عن مسمياتها في كل دولة عربية) ببرامج متعددة مثل برنامج التعليم والتدريب المهني والتدريب غير النظامي وبرنامج للدبلوم التقني واخر للبيكوريوس التقني والدراسات العليا، والتنوع بال تخصصات لكل برنامج مثل الهندسية، والطبية، والزراعية، والمعلوماتية.... الخ، وتجسير مخرجات البرامج التعليمية، والتعدد بنظم الدراسة مثل النظامية، والمسائية، والنظام الجزئي، باستخدام نفس الموارد البشرية والمادية.

٣-٤-١ مميزات المنظومة التقنية الشاملة:

١- توفر المنظومة التقنية الشاملة فرص لتكامل مراحل التعليم والتدريب المهني والتقني وتخرجه من الدائرة المغلقة التي تسببت في تعزيز عزوف المجتمع وتنفي أهم مسببات النظرة السلبية للمجتمع مثلما حصل في العراق بعد أن أصبحت منظومة التعليم التقني تستوعب مخرجات التعليم الفني والمهني بالدبلوم التقني ومن لدية الرغبة والكفاءة مواصلة الدراسة لغاية الدكتوراه .

٢- توفر هذه المنظومة استثمار أفضل للموارد البشرية والمادية وتؤدي بالنتيجة إلى تخفيض الإنفاق مع توسع أفقي وعمودي، وتركيز الجهود لضمان مخرجات أكثر جودة، وموائمة مع حاجة أصحاب العمل.

٣- تلاءم هذه المنظومة الدول العربية التي مواردها المالية محدودة .

٤- أن إدخال برامج التدريب المهني في المنظومات التقنية لا يعني بالضرورة ضم ما موجود أو إيقاف التدريب المهني الموجود لدى غير المنظومة التقنية فمثلا إدخال برنامج للتدريب المهني في الكليات التقنية التي تتبع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اغلب الدول لا يلغي مراكز او معاهد التدريب المهني بوزارات أخرى، وربما تمثل حالة تعدد الحاكمية نوع من التنافس، ويمكن التنسيق بينها من خلال منظومة على مستوى الدولة يتحدد دورها بالتخطيط والسياسات .

اثبتت هذه المنظومة نجاحها في جمهورية السودان حيث نظم الكليات التقنية برامج للتدريب الحرفي (فترة الدراسة سنتان) ويقبل في هذا البرنامج الحاصلين وغير الحاصلين على شهادة الاساس، وبرامج للتدريب المهني (فترة الدراسة ثلاثة سنوات) ويقبل فيه الناجحين من مرحلة الاساس، والدبلوم التقني (فترة الدراسة ثلاثة سنوات) ويقبل فيه الحاصلين على شهادة الثانوية او مايعادلها، وهناك خطة لاستكمال الهرم التعليمي التقني للبكلوريوس والدراسات العليا التقنية، وتصطبح الكليات التقنية برنامج لتنمية المجتمع يمثل دورات تدريبية امدها اسبوع الى ستة اشهر وهذه البرامج التدريبية تصمم وفق لحاجة المجتمع المدني البعيد عن مراكز التعليم، ويقبل فيها جميع الراغبين بغض النظر عن العمر والمستوى التعليمي، اضافة الى برامج تدريبية غير نظامية مثل التدريب التحويلي.

٣-٤-٢ أهداف المنظومة التقنية الشاملة:

١- تجسير مراحل التعليم والتدريب بما يمكن الراغبين من ذوي القدرات الجيدة من مواصلة تعليمهم لأعلى الشهادات المهنية والتقنية وبذلك يصبح تعليما جاذبا للشباب.

٢- ترشيد الإنفاق الحكومي والخاص مع جودة مخرجات أعلى كفاءة من خلال استخدام امثل للموارد المادية والبشرية لأكثر من برنامج للتعليم والتدريب المهني والتقني وتفاذي تكرار نفس الموارد لكل برنامج بمنظومة مستقلة.

٣- تنمية الموارد البشرية من خلال توفير فرص تعليم وتدريب مهني وتقني متعدد المستويات ومتنوعة التخصصات ضمن المنطقة الجغرافية الواحدة للمنظومة التقنية.

٤- إتاحة فرص التدريب للجميع وفقا لحاجات ورغبات وقدرات المجتمع المدني وأصحاب العمل.

٥- ضمان توسع أفقي وعمودي لبرامج التدريب المهني بدون إنفاق على توفير المباني والمعامل والورش والمدرسين والمشرفين .

٣-٤-٣ برامج المنظومة التقنية الشاملة:

تظم البرامج التالية:

١- **التدريب المهني التطبيقي:** ويهدف إلى إعداد عمالة ماهرة مثل التلمذة الصناعية، ويقبل فيه من أنهى مرحلة التعليم الأساس، وبإمكان الخريج ممارسة العمل أو مواصلة تعليمة باستيفاء مقررات أساسية (العربية، الإنكليزية، الرياضيات، الفيزياء، الكيمياء، مقررات اختيارية) وبعد اجتيازها بنجاح من خلال امتحان وطني للقبول في الدبلوم التقني.

٢- **التعليم المهني:** يلتحق في هذا التعليم من أنهى شهادة الأساس، وفترة الدراسة ٢-٣ سنة يلتحق الخريج إما بحقل العمل أو مواصلة الدراسة في برنامج الدبلوم التقني.

٣- **التدريب المهني محدود المهارة:** يهدف هذا التدريب إلى تأهيل الملتحقين به للانخراط في سوق العمل بفتة مستوى العامل محدود المهارات، أو رفع كفاءة العاملين الممارسين، او الراغبين بتغيير أعمالهم، أو الباحثين عن عمل، أو غيرهم، وينظم بصيغة برامج تدريب قصيرة غالبا.

٤- **التدريب المستمر:** وهو التدريب الذي يركز على بناء القدرات للعاملين لتطوير أدائهم .

٥- **الدبلوم التقني:** يقبل فيه الحاصلين على الشهادة الثانوية او ما يعادلها وفترة الدراسة ٢-٣ سنة، ويمنح الخريج شهادة تؤهله للعمل بتخصصه، او مواصلة تعليمة، وينظم هذا التعليم بمسميات غالبا ما تكون معاهد تقنية كما في العراق والسعودية او كليات تقنية كما في السودان او كليات تنمية مجتمع كما في الأردن .

٦- **البكالوريوس التقني:** يقبل في هذا المستوى التقني الحاصلين على شهادة الدبلوم التقني او الثانوية العامة او المتميزين من الشهادات المعادلة للثانوية العامة، وفترة الدراسة تكون اقل بسنة واحدة من الكليات الجامعية المناظرة بالتخصص بالنسبة للحاصلين على الدبلوم التقني، ونفس الفترة لغيرهم، وتعتبر هذه الشهادة مساوية لنظرائها بالجامعات من حيث الحقوق والامتيازات .

٧- **الدراسات العليا التقنية:** وهي دراسات ما بعد البكالوريوس للحصول على شهادة الدبلوم العالي او الماجستير او الدكتوراه وفق ضوابط محددة ويقبل فيها الحاصلين على البكالوريوس التقني او الجامعي، ويهدف هذا المستوى التقني إلى إعداد باحثين بعلوم معرفية ومهارات تطبيقية بتخصصات دقيقة .

٨- **برامج خدمات المجتمع:** ويقصد بها التدريب غير النظامي مثل التدريب المستمر والتحويلي وزيادة الكفاءة والأنشطة الإنتاجية والاستشارية .

٤-٤-٣ انعكاسات المسارات التكاملية للمنظومة التقنية الشاملة:

تتكامل مخرجات التعليم المهني بالتجسير مع التعليم التقني (دبلوم تقني) وتجسر مخرجات الدبلوم التقني مع البكالوريوس التقني بنفس التخصص، وباستطاعة خريجي البكالوريوس التقني مواصلة الدراسات العليا التقنية، وبهذا يتكامل التعليم والتدريب المهني ضمن نفس المسار المهني والتقني، ويحظى خريجوا كل مستوى بنفس الحقوق العلمية والمهنية والاجور لنظرائهم خريجي الجامعات .

ومن خبرة الباحث من خلال التجربة العراقية التي بدأت منذ العقد الاخير للقرن الماضي لاستكمال هيكل التعليم والتدريب المهني والتقني، وفتح هذا التكامل الخيارات للراغبين لمواصلة دراستهم ضمن مسارهم المهني والتقني للحصول على البكالوريوس التقني لثلاثة سنوات بعد الدبلوم ومن ثم الدراسات العليا التقنية، وانعكست هذه التجربة على زيادة مدخلات التعليم الفني والمهني حيث بدئت تتلاشى الكثير من الموقفات الاجتماعية مثل عدم رغبة الطلبة والنظرة السلبية للمجتمع،، كما استطاع العراق ان يوفر مدربين ذو كفاءة معرفية وعملية احدثت تغيرا باساليب التدريس والتدريب وفق ما تشير تقارير التقييم السنوية للتعليم التقني، واتسعت مساحة البحث العلمي التقني الموجه، وتحذوا بعض الدول العربية مثل الاردن والسعودية والسودان بنفس الاتجاه .

٢-٥ التوصيات:

يمكن استخلاص التوصيات التالية من البحث:

- ١- من المفيد للمنظومات التقنية العربية القيام بدراسة التحديات التي ذكرها الباحث وإعداد الخطط اللازمة لمواجهتها .
- ٢- دعوة المنظمات العربية والدولية لتدريب المدربين والمشرفين على منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي على آليات تكامل مراحل التعليم والتدريب المهني والتقني بالاستفادة من التجارب العربية الناجحة .
- ٣- العمل بكل الوسائل والسياسات الحكومية لجذب القطاع الخاص للاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني.
- ٤- دعوة الحكومات العربية للقطاع الخاص بالمشاركة الاستثمارية الإنتاجية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني .
- ٥- لتكوين بيئة تعليم وتدريب مهني وتقني تنافسية يفضل أن لا تقل نسبة القطاع الخاص عن ٥٠٪.
- ٦- على الحكومات العربية إصدار التشريعات التي تنظم مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني بتمويل التعليم والتدريب المهني والتقني.
- ٧- اعتماد المنظومة التقنية الشاملة بالاستفادة من التجارب العربية الناجحة خصوصا تجربة جمهورية السودان.

٢-٦ الاستنتاجات:

- ١- أن ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض الإنتاجية وضعف القدرة التنافسية للقوى العاملة العربية نتيجة لضعف موائمة مخرجات التعليم مع الطلب على فرص التشغيل بسبب اختلال نسبة مخرجات التعليم الجامعي والتقني والمهني بالإضافة إلى النسبة المرتفعة في المخرجات الجامعية غير التطبيقية.
- ٢- الاستفادة من النموذج الأوربي المتعلق بهيكل العمالة لإصلاح الخلل بمدخلات ومخرجات التعليم في الدول العربية.

٣- مع تزايد نسبة السكان وتراجع قدرات معظم الدول العربية للإنفاق على منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني لأسباب متعددة فإن تشجيع أصحاب العمل والخدمات للاستثمار بهذا التعليم يعد ضرورة وطنية لملاقات التحديات المشار إليها بهذا البحث.

٤- المعايير المهنية العربية التي أقرت في المنتدى العربي للتعليم والتدريب المهني والتقني في المملكة العربية السعودية ١٦-١٨/١/٢٠١٠ فرصة مميزة للدول العربية كي تعيد النظر بالبرامج والتخصصات والمناهج لمنظومات التعليم والتدريب المهني والتقني، والدولة التي تتأخر عن ذلك ستواجه مشكلة عدم قدرته مخرجاتها للتشغيل في سوق العمل العربي.

٥- تتفق كل الدراسات مع توصل إلية هذا البحث في كون منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني إحدى الدعائم الأساسية لتنمية الموارد البشرية، والتوسع العمودي والأفقي لهذه المنظومة في كل الدول العربية، وهذا يتطلب اعتماد السياسات والآليات المناسبة لكل دولة عربية لتكامل مراحلها التعليمية والتدريبية واعتماد معايير الجودة، لكي يتفادى النظرة السلبية للمجتمع من جهة وتعزيز ثقة أصحاب العمل بمخرجاته.

٦- المنظومة التقنية الشاملة تمثل إحدى البدائل المناسبة للتوسع الأفقي والعمودي بمخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لمواجهة تحدي النمو السكاني، وتوفير فرصة التدريب للجميع، وتلافي تحدي تراجع قدرات الإنفاق الحكومي إضافة إلى أنه إحدى عوامل الجذب لأصحاب العمل والمجتمع المدني لشراكات ذكية.

قائمة المراجع:

- (١) منظمة العمل العربية، التقرير العربي للأول، حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، ٢٠٠٨.
- (٢) عبد العزيز جلال، التعليم وسوق العمل، عن أوراق «مؤتمر المعرفة الأول»، دبي.
http://www.jehat.com/Jehaat/ar/AljehaAhkhamesa/a_a_jalal.htm
- (٣) عماد لطفي ملحس، الأردن
<http://www.al-moharer.net/moh218/melhes218.htm>
- (٤) محمد العزاوي، متطلبات إصلاح التعليم التقني في الوطن العربي، دراسة، على الرابط
<http://www.scribd.com/doc/2432118/>
- (٥) اميل خوري، القطاع الخاص ودوره في التنمية الوطنية، المنتدى العربي للتجارة الالكترونية.
- (٦) تقرير مجلس الوحدة الاقتصادية التابع للجامعة العربية، ٢٠٠٤
- (٧) المهني، الأبعاد والتحديات، مجلة التدريب والتقنية - العدد (١٣) محرم ١٤٢١ هجري، الرياض
http://www.bab.com/articles/full_article.cfm?id=771 الرابط
- (٨) المجذوب، واقع وأفاق التعليم التقني وموائمه مع سوق العمل، هيئة التعليم التقني-التعليم العالي، السودان، ٢٠٠٩.
- (٩) العاني، السامرائي، التميمي، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، (٢٠٠٣).
- (١٠) الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية ص٢٦٢-٢٦٥، ٢٠٠٥.
- (١١) أسامة العيسي، فرص العمالة في الأسواق العربية، هيئة تنظيم سوق العمل-البحرين، ٢٠٠٦.
- (١٢) منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، ورشة عمل حول توطين الوظائف وتنقل الأيدي العاملة العربية، القاهرة، تشرين الثاني ٢٠٠٥.
- (١٣) علي خليل، دوافع الشراكة للقطاع الخاص والمجتمع المدني مع التعليم التقني في السودان، مؤتمر الاتحاد العربي للتعليم التقني، عمان، ٢٠٠٨.

- (١٤) إصلاح حسن، صناعة التدريب في السودان، أمانة التشغيل والتدريب المنتج، الخرطوم، ٢٠٠٨ .
- (١٥) منظمة العمل العربية، التقرير العربي للأول، حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، ٢٠٠٨ .
- (١٦) إحصاءات التشغيل، منظمة العمل العربية، ٢٠٠٧ .
- (١٧) حسن عبد المعطي، تقدير الحاجات قاطرة التدريب الناجح، جامعة الإسكندرية كلية التربية
- (١٨) فيصل بن سلطان السبيعي، كلية علوم الأغذية و الزراعة - قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي، إصدار HTML.
- (١٩) علي عبد القادر حمدي، العولمة واقتصاد المعرفة، التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، منظمة العمل العربية، ٢٠٠٨ .
- (٢٠) منذر المصري، التنسيق والعلاقة بين أجهزة التشغيل والمؤسسات الإنتاجية ومنظومة تنمية الموارد البشرية، ورشة العمل الإقليمية الثانية لمخططي التشغيل، دبي ٦-٧/١٢/٢٠٠٩ .
- (٢١) علي خليل، رؤية مستقبلية لدور القطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني والتقني، المؤتمر العربي الثالث، الجامعات العربية، التحديات والأفاق، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، شرم الشيخ ٩-١١ يناير ٢٠١٠ .
- (٢٢) منذر المصري، إستراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني، المنتدى العربي الأول للتعليم والتدريب المهني والتقني واحتياجات سوق العمل، الرياض، ٢٠١٠ .
- (٢٣) علي حمدي، توجهات وملامح العقد العربي واليات تنفيذه ٢٠١٠-٢٠٢٠، المنتدى العربي، التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، ١٦-١٨ يناير ٢٠١٠، الرياض.
- (٢٤) علي خليل، دور قطاع التشغيل ومنظمات المجتمع المدني في دعم مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، منظمة العمل العربية، دورة مخططي التشغيل الثانية، ٦-٧-١٢ دبي ٢٠٠٩ .
- (٢٥) احمد مصطفى، التصنيف العربي للمهن، الدورة العربية الأولى، منظمة العمل العربية، الرياض، ١٩-٢١/١/٢٠١٠ .

